

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – ΟΛΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ
(MBA – TQM)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
(SOCIETAS EUROPAEA)

ΤΣΙΑΚΑ ΒΑΡΒΑΡΑ
ΜΔΕ-ΟΠ/0645

ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΣΙΝΑΝΙΩΤΗ ΑΡΙΣΤΕΑ

ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2009

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα επιθυμούσα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην κα. Αριστέα Σινανιώτη, Καθηγήτρια του τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιά για την καθοδήγηση, την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφερε και την άριστη συνεργασία μας για την ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

Επιθυμώ να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την στήριξη, κατανόηση και υπομονή που μου έδειξε τόσο κατά τη διάρκεια φοιτήσεώς μου στο μεταπτυχιακό αυτό πρόγραμμα, το οποίο και ολοκληρώνω με την εκπόνηση αυτής της εργασίας, όσο και καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Τέλος, ευχαριστώ όλους τους καθηγητές του Ευρωπαϊκού Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Ολική Ποιότητα για την πολύτιμη γνώση που μου προσέφεραν.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
-----------------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA (SE)

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ.....	4
1.2 Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ 2157/2001 ΚΑΙ Η ΟΔΗΓΙΑ 2001/86/ΕΚ.....	6
1.2.1 Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ 2157/2001	6
1.2.2 Η ΟΔΗΓΙΑ 2001/86/ΕΚ.....	12
1.3 Η ΕΘΝΙΚΗ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ.....	17
1.4 ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.....	17
1.5 ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.....	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ» ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

2.1 Ο ΝΟΜΟΣ 3412/2005.....	25
2.2 ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ (Ο.Κ.Ε.) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ “ΠΛΑΙΣΙΟ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ”	27
2.2.1 ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΤΗΣ ΟΚΕ.....	27
2.2.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	28
2.2.3 ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	29
2.3 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ	33
2.4 ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.....	34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΙΔΡΥΣΗ, ΕΛΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA (SE)

3.1 ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	35
3.1.1 ΣΥΣΤΑΣΗ ΜΕ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	36

3.1.2 ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΕ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ «HOLDING SE».....	40
3.1.3 ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΟΙΝΗΣ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗΣ ΣΕ.....	42
3.1.4 ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΣΕ.....	43
3.2 ΙΔΡΥΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΣΕ.....	44
3.3 Η ΕΔΡΑ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA.....	45
3.3.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΔΡΑΣ.....	45
3.3.2 ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΕΔΡΑΣ.....	47
3.4 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA.....	50
3.4.1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΣΕ.....	50
3.4.1.1 ΤΟ «ΜΟΝΙΣΤΙΚΟ» ΣΥΣΤΗΜΑ.....	50
3.4.1.2 ΤΟ «ΔΥΑΔΙΚΟ» ΣΥΣΤΗΜΑ.....	52
3.4.2 ΚΟΙΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ.....	55
3.4.3 Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ.....	57
3.4.4 ΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ.....	58
3.5 ΑΛΛΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ SOCIETAS EUROPAEA.....	59
3.5.1 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑΣ ΣΤΗΝ ΣΕ.....	59
3.5.2 Η ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟΥ ΤΗΣ ΣΕ.....	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΜΙΑ ΣΕ.....	61
4.1.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ.....	62
4.1.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ.....	63
4.1.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.....	63
4.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.....	64
4.3 Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΣΥΜΦΩΝΙΑ.....	65
4.4 ΟΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ.....	66
4.5 ΡΗΤΡΕΣ ΔΙΑΦΥΓΗΣ.....	69
4.6 ΤΟ ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ π.δ. 91/2006.....	70
4.7 Η ΟΔΗΓΙΑ 94/45/ΕΚ.....	73
4.7.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΙΔΡΥΣΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΕΣΕ)	79
4.7.1.1 ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ.....	79
4.7.1.2 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ.....	79

4.7.2 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΣΕ)	80
.....	80
4.7.2.1 ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΣΕ.....	80
4.7.2.2 ΑΛΛΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΣΕ	81
4.7.2.3 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	81
4.7.3 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	82
4.7.3.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΕΛΩΝ ΕΣΕ.....	82
4.7.3.2 ΤΡΟΠΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	82
4.7.4 ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΕΣΕ	83
4.7.5 ΣΧΕΣΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ	
.....	84
4.7.6 ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΜΑΤΑ	84
4.7.7 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 94/45/ΕΚ.....	86
4.8 Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ	
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΓΝΩΜΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ.....	86
4.8.1 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ	
ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ	
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	87

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

5.1 ΟΙ ΕΤΗΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ SE	
.....	89
5.2 Η SE ΚΑΙ ΟΙ ΟΜΙΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	92
5.3 Η SE ΜΕ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΚΙΝΗΤΕΣ ΑΞΙΕΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ.....	92
5.4 ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ	93
5.5 ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	99
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	102
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	107
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	110

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μετά από μακροχρόνιες, ήδη από την δεκαετία του 1960, προσπάθειες δημιουργίας μιας υπερεθνικής ευρωπαϊκής εταιρείας, οι οποίες επιμόνως προσέκρουαν σε πολιτικής κυρίως φύσεως αντιρρήσεις, τα κράτη μέλη της ΕΕ κατά την σύνοδο της Νίκαιας (Δεκέμβριος 2000) συμφώνησαν τελικώς επί της αρχής για την εισαγωγή του θεσμού της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (ή Societas Europaea και εφεξής SE) στην βάση του άρθρου 308 της Συνθήκης. Στο συναινετικό και νομικό αυτό πλαίσιο υιοθετήθηκαν αφ' ενός ο Κανονισμός (ΕΚ) υπ' αριθμ. 2157/2001 του Συμβουλίου της 8 Οκτωβρίου 2001 περί του Καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (ΕΕΕΚ L. 294/10.11.2001, 1 επ.) και, αφετέρου, η Οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου της 8 Οκτωβρίου 2001 για την συμπλήρωση του Καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρείας όσον αφορά τον ρόλο των εργαζομένων (ΕΕΕΚ L. 294/10.11.2001, 22 επ.). Ο Κανονισμός τέθηκε σε ισχύ ήδη στις 08.10.2004, και εν όψει αυτού κατέστη αναγκαία η λήψη των μέτρων, που απαιτούνται για την εφαρμογή του.

Οι ανωτέρω κοινοτικές ρυθμίσεις απευθύνονται αποκλειστικά σε υφιστάμενες επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται ή επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν σε συνεργασία με εταιρεία ή εταιρείες άλλου ή άλλων κρατών μελών σε κοινοτική κλίμακα, μη περιοριζόμενες στην ικανοποίηση καθαρά τοπικών αναγκών. Μία τέτοια εταιρική μορφή, που υπερβαίνει την ανάγκη υπαγωγής της σε μία συγκεκριμένη εταιρική νομοθεσία έλειπε έως σήμερα.

Κατ' ουσία βέβαια η «οικονομική πραγματικότητα» είχε προλάβει τη ρύθμιση του θέματος, υπό την έννοια ότι και προ της καθιέρωσης της SE, οι διεθνοποιημένες ανάγκες των οικονομικών συναλλαγών είχαν οδηγήσει ήδη στην ικανοποίηση των υπερεθνικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων με άλλα μέσα, μη εταιρικής όμως φύσεως (π.χ. ενοχικές συμφωνίες). Με τη θεσμοθέτηση πλέον της SE, η δραστηριοποίηση αυτή αποκτά σαφές εταιρικό ένδυμα, το οποίο -μεταξύ άλλων- διασφαλίζει την επαρκέστερη προστασία τόσο των ίδιων των συναλλασσομένων (μετόχων, ιδίως μειοψηφίας) αλλά και των αντισυμβαλλομένων τους (π.χ. πιστωτών).

Με τις διατάξεις του Κανονισμού παρέχεται η δυνατότητα δημιουργίας και διαχείρισης εταιρειών ευρωπαϊκών διαστάσεων, χωρίς εμπόδια λόγω της πολυμορφίας και της περιορισμένης εδαφικής εφαρμογής του εθνικού εταιρικού δικαίου ή χωρίς ανάγκη προσφυγής στην ίδρυση θυγατρικών εταιρειών, με την υπαγωγή τους σε τόσα εθνικά δίκαια όσα και τα κράτη μέλη της ΕΕ. Σημειώνεται πάντως ότι η νέα αυτή εταιρική μορφή, εξακολουθεί να προϋποθέτει την ύπαρξη εθνικών εταιρειών διαφόρων κρατών μελών, υπό την έννοια ότι είναι νομικώς αδύνατη η δημιουργία μίας ευρωπαϊκής εταιρείας εξ' αρχής από ιδρυτές - φυσικά πρόσωπα, οι οποίοι θέλουν να συστήσουν μία νέα ευρωπαϊκών διαστάσεων επιχείρηση.

Επιπλέον, με την δημιουργία της SE διασφαλίζεται η επιθυμητή κινητικότητα της εταιρείας στο σύνολο του ευρωπαϊκού (κοινοτικού) χώρου. Πράγματι, δια της SE επιτυγχάνεται η (διεθνής) συγχώνευση ανωνύμων εταιριών που έχουν συσταθεί και έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική διοίκησή τους στην Κοινότητα, εφόσον δύο τουλάχιστον από τις εταιρείες αυτές διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών μελών. Η κινητικότητα αυτή, επίσης, επιτυγχάνεται με τη δυνατότητα

μεταφοράς της καταστατικής έδρας της SE από ένα κράτος μέλος σε άλλο, χωρίς αυτό να συνεπάγεται λύση της εταιρείας και δημιουργία νέου νομικού προσώπου.

Οι διατάξεις του Κανονισμού, ως δευτερογενούς κοινοτικού δικαίου, που δεν καταλείπει περιθώριο εθνικής ρύθμισης στα θέματα που ρυθμίζονται πλήρως από τις διατάξεις του, χρήζουν ενός συστήματος εθνικών συμπληρωματικών διατάξεων με ουσιαστικές και διαδικαστικές ρυθμίσεις, σε τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η εντελής ρύθμιση κάθε ζητήματος συναφούς με την σύσταση και την λειτουργία της SE. Την ανάγκη αυτή καλύπτουν οι διατάξεις του παρόντος σχεδίου, με το οποίο αξιοποιούνται όλες οι εξουσιοδοτικές δυνατότητες που παρέχει ο Κανονισμός και γίνονται οι αναγκαίες και χρήσιμες επιλογές του εθνικού νομοθέτη.

Έτσι, στα πλαίσια της παρούσας μελέτης θα επιχειρηθεί μια σκιαγράφηση του συστήματος που ισχύει έως σήμερα ως προς το εφαρμοστέο επί νομικών προσώπων δίκαιο της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (SE) και θα γίνει μια προσπάθεια να προσεγγιστεί και να εξεταστεί ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει η νέα αυτή νομική μορφή εταιρείας στην καθημερινή ζωή των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην ιστορική αναδρομή της έννοιας της Ευρωπαϊκής Εταιρείας, από τη σκέψη στην πραγμάτωση, καθώς και αναλυτική αναφορά στον Κανονισμό 2157/2001 και στην Οδηγία 2001/86/ΕΚ. Γίνεται μια πρώτη προσέγγιση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας με την ελληνική και παρουσιάζονται αναλυτικά οι πηγές δικαίου που αφορούν την SE και τα βασικά χαρακτηριστικά της.

Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στον τρόπο που η ελληνική νομοθεσία ενσωμάτωσε τον Κανονισμό και την Οδηγία για το ρόλο των εργαζομένων και ειδικότερα παρουσιάζεται ο νόμος 3412/2005 σχετικά με το «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη Σύσταση και Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας». Επιπλέον περιγράφεται η γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής όσον αφορά τον αναφερθέντα νόμο και γίνεται λεπτομερής αναφορά στις έννοιες του Ευρωπαϊκού Ομίλου Οικονομικού Σκοπού και της Ευρωπαϊκής Συνεταιριστικής Εταιρείας (ΕΣΕ).

Στο τρίτο κεφάλαιο της μελέτης γίνεται αναφοράς την ίδρυση της SE και συγκεκριμένα στους τέσσερις τρόπους με τους οποίους αυτή συστήνεται, και στην ίδρυση μιας ελληνικής Ευρωπαϊκής Εταιρείας. Επιπροσθέτως, παραθέεται η έννοια της έδρας της SE, δηλαδή ο προσδιορισμός της και η μεταφορά της. Κλείνοντας το κεφάλαιο παρουσιάζεται η διάρθρωση της SE, τα διοικητικά όργανα από τα οποία αποτελείται καθώς και κάποιες ρυθμίσεις σχετικά με αυτά.

Στη συνέχεια στο κεφάλαιο τέσσερα παρουσιάζεται ο ρόλος των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία, και πιο συγκεκριμένα τα δικαιώματά τους, η έννοια της συμμετοχής και της διαπραγμάτευσης. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στο προεδρικό διάταγμα π.δ. 91/2006 και στην οδηγία 94/45/ΕΚ για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους. Στο τέλος του κεφαλαίου παρουσιάζεται ο όρος του ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΕΣΕ), και συγκεκριμένα ο τρόπος ίδρυσης, οι αρμοδιότητές του, ο τρόπος λειτουργίας του και η σχέση του με τα σωματεία, όπως επίσης και η γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σχετικά με τη θέση των εκπροσώπων των εργαζομένων για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο, αναφέρονται τα σχετικά με λογιστικά και φορολογικά ζητήματα της SE, και συγκεκριμένα γίνεται αναφορά στο ισχύον λογιστικό και φορολογικό σύστημα που διέπει τις ελληνικές επιχειρήσεις μιας που δεν έχει υπάρξει

κοινοτική ρύθμιση παρά μόνον τίθενται σε ισχύ τα αντίστοιχα εθνικά δίκαια. Κλείνοντας γίνεται αναφορά και στη σχέση Ευρωπαϊκής εταιρείας και αποδοχών στελεχών.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA (SE)

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Η ιστορία της Societas Europaea υπήρξε πολυκύμαντη. Ήδη από τη δεκαετία του 60 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε επιφορτίσει ομάδα εμπειρογνομόνων με την εκπόνηση κειμένου για μια υπερεθνική/ευρωπαϊκή εταιρεία. Επιτροπή υπό τον καθηγητή Sanders, που θεωρείται ως ο πνευματικός πατέρας της SE, παρουσίασε το 1967 προσχέδιο διεθνούς σύμβασης, τα βασικά στοιχεία του οποίου αποτέλεσαν το σχέδιο Κανονισμού της 30.6.1970, με 284 άρθρα, βασιζόμενο στο άρθρο 235 (τόρα 308) της Συνθήκης¹. Το θέμα είχε τεθεί με πρόταση της Κομισιόν το 1970 στα έξι, τότε, ιδρυτικά κράτη-μέλη της ΕΟΚ και η απόφαση έπρεπε να ληφθεί με ομοφωνία. Το προσχέδιο προβλέπει την εγκατάσταση και τη λειτουργία μιας ανώνυμης ευρωπαϊκής εταιρείας στα κράτη-μέλη με κοινούς κανόνες για τους εργαζόμενους, τους ίδιους που ισχύουν στην έδρα της και κοινό νομικό καθεστώς².

Ακολούθησε νεότερο σχέδιο (της 30.4.1975). Επρόκειτο για μια μεγάλη προσπάθεια καθολικής ρύθμισης της νέας αυτής εταιρικής μορφής σε υπερεθνικό επίπεδο, η οποία περιελάμβανε και ακανθώδη ζητήματα όπως η εργατική συμμετοχή, δίκαιο ομίλων, φορολογικό δίκαιο κ.λπ. Επιπλέον καταβλήθηκε προσπάθεια αποφυγής κατά το δυνατόν της εφαρμογής των εθνικών δικαίων. Τα κενά θα έπρεπε να πληρωθούν κατά προτεραιότητα από τις αρχές που ενέπνεαν το σχέδιο, άλλως τις κοινές δικαιικές αρχές των κρατών μελών.

Στη συνέχεια υπήρξε σειρά προσπαθειών, που κατά καιρούς προσέκρουαν σε πολιτικές αντιρρήσεις κυρίως από τα κράτη μέλη που απέρριπταν την προτεινόμενη κατά το γερμανικό μοντέλο εργατική συμμετοχή (Mitbestimmung), αλλά και στο άγχος της Γερμανίας μήπως μέσω του νέου οχήματος δοθεί δυνατότητα στις γερμανικές επιχειρήσεις να αποφύγουν τη συμμετοχή³. Ακολούθησαν έτσι σχέδια κανονισμών (με αντίστοιχες συνοδευτικές Οδηγίες για το καθεστώς των εργαζομένων) του 1989 (που για πρώτη φορά χώρισε την ύλη σε κανονισμό και Οδηγία - η τελευταία για το ρόλο των εργαζομένων) και του 1991, ενώ εκπονήθηκαν και άλλα σχέδια που δεν δημοσιεύθηκαν στην Επίσημη Εφημερίδα, και που στο ζήτημα της εταιρικής συμμετοχής προέβλεπαν συμφωνία εταιρείας και εργαζομένων⁴.

¹ Glechmann/Cathala, «Le statut des sociétés anonymes européennes selon la proposition de la Commission des Communautés Européennes», σελ.73-170

² <http://www.hri.org/E/2000/00-12-13.dir/stiles/diethni.htm>

³ Heinze Meinhard, «Die Angst vor der Flucht aus der Mitbestimmung», σελ.222,226

⁴ Παϊδα Αικατερίνη, «εις ΔικΑΕ Ια,1992», σελ.103επ.

Η πρόταση του 1989 για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία ήταν χωρισμένη σε δύο μέρη:

1. **στον Κανονισμό για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας**, δηλαδή το σχέδιο καταστατικού (το τελικό κείμενο περιέχει τις γενικές διατάξεις που διέπουν μια Ευρωπαϊκή Εταιρεία, τους τρόπους σύστασης και διάρθρωσής της, τον τρόπο κατάρτισης των ετήσιων και ενοποιημένων λογαριασμών, διατάξεις που διέπουν την λύση, την εκκαθάριση, την αφερεγγυότητα και την παύση πληρωμών και άλλες συμπληρωματικές και μεταβατικές διατάξεις) και

2. **στην Οδηγία για το ρόλο των εργαζομένων** (το τελικό κείμενο περιέχει γενικές διατάξεις που διέπουν τον ρόλο των εργαζομένων, διατάξεις για την διαδικασία διαπραγματεύσεων και διάφορες άλλες διατάξεις⁵)

Η διάκριση αυτή σε δύο διαφορετικά κείμενα έχει τηρηθεί και ισχύει μέχρι σήμερα⁶.

Η πρόταση της «επιτροπής Davignon» (1997), για υιοθέτηση σταθερών «διατάξεων αναφοράς» σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, σήμανε την απεμπλοκή, όχι όμως και τη λύση του ζητήματος, για το οποίο εξακολουθούσαν να υπάρχουν διαφωνίες για τις περιπτώσεις συγχωνεύσεων. Η ξαφνική υιοθέτηση της SE από τη σύνοδο της Νίκαιας το Δεκέμβριο του 2000 στη βάση του άρθρου 308 της Συνθήκης (αντί των άρθρων 95 και 44, όπως ενδιάμεσως προτεινόταν) επέτρεψε, λόγω της ομοφωνίας που χρειάστηκε, να παρακαμφθεί το ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, περιοριζόμενο σε «διαβουλεύσεις», και να επιταχυνθεί η έκδοση των δύο κειμένων - Κανονισμού και Οδηγίας. Μετά την Νίκαια, το κείμενο του κανονισμού τροποποιήθηκε σημαντικά και επιτρέπει σε εταιρείες διαφορετικών κρατών μελών να πραγματοποιήσουν για πρώτη φορά διασυνοριακές συγχωνεύσεις.

Οι λόγοι για τους οποίους επιτεύχθηκε η προώθηση και η τελική υιοθέτηση της SE ήταν αφενός μεν πολιτικοί (εν μέρει αδιαφανείς), αφετέρου δε η απλοποίηση των κειμένων, λόγω της εν τω μεταξύ επιτευχθείσας προόδου στην εναρμόνιση των εθνικών δικαίων μέσω των Οδηγιών (από 284 τα άρθρα του Κανονισμού έγιναν 70 συν 17 της Οδηγίας), κυρίως όμως ο συμβιβασμός στο ζήτημα της εργατικής συμμετοχής σε περίπτωση συγχώνευσης, που σε κάποιο βαθμό και υπό προϋποθέσει έγινε προαιρετική. Ο Κανονισμός άρχισε να ισχύει την **8.10.2004**, οπότε και έπρεπε να είχαν ληφθεί τα μέτρα εναρμόνισης των εθνικών δικαίων με την Οδηγία. Όμως νομοθετικά μέτρα ήταν εκ των πραγμάτων απαραίτητα και για τη συμπλήρωση των ρυθμίσεων του Κανονισμού σε ζητήματα που ο ίδιος παραπέμπει γενικά στους εθνικούς κανόνες για την ανώνυμη εταιρεία ή σε κατιδίαν ειδικές εθνικές δυνατότητες και επιλογές.

Η υιοθέτηση της SE χαιρετίστηκε από πολλούς, χωρίς όμως να λείπουν φωνές για το ανώφελο ή το κακότεχνο ή του εγχειρήματος⁷.

⁵ Σινανιώτη Αριστέα, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8-10-2001», ΕΕμπΔ (Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου) 2004, σελ.697 επ.

⁶ <http://www.obes.gr/se/preface.htm>

⁷ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρεία (Societas Europaea)», σελ. 3-4

1.2 Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ 2157/2001 ΚΑΙ Η ΟΔΗΓΙΑ 2001/86/ΕΚ

Την 10η Νοεμβρίου 2001 δημοσιεύθηκαν στην Επίσημη Εφημερίδα των ΕΚ (L 294) δύο σημαντικά κείμενα: Ο Κανονισμός (ΕΚ) 2157/2001 της 8.10.2001 «περί του καταστατικού [ορθότερα: περί του *καθεστώτος*] της ευρωπαϊκής εταιρείας (SE)», με 70 άρθρα και 2 παραρτήματα («Κ.»), και η Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8.10.2001 «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων», με 17 άρθρα και ένα παράρτημα («Οδ.»). Πρόκειται για ένα νέο εταιρικό θεσμό που από καιρό έχει αποτελέσει κεντρικό σημείο προβληματισμού του ευρωπαϊκού εταιρικού δικαίου, και που εντάσσεται στην μακρά προσπάθεια ενοποίησης και εναρμόνισης του κλάδου αυτού. Νομική βάση τόσο του Κανονισμού όσο και της Οδηγίας υπήρξε το άρθρο 308 ΣυνθΕΚ, που επιτρέπει στην Επιτροπή, κατόπιν διαβουλεύσεων με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, να θεσπίσει ομόφωνα διατάξεις που είναι αναγκαίες «για την πραγματοποίηση ενός από τους στόχους της [= της Κοινότητας] στο πλαίσιο της λειτουργίας της κοινής αγοράς». Η μέσω Κανονισμού θέσπιση της νέας εταιρικής μορφής επιβεβαιώνει τη βαθμιαία απομάκρυνση της Κοινότητας από τη μέθοδο της εναρμόνισης μέσω Οδηγιών (χωρίς όμως εγκατάλειψη της μεθόδου) και την υιοθέτηση μιας πιο άμεσης και ευθείας παρέμβασης στο εταιρικό δίκαιο. Ήδη με κανονισμούς έχουν θεσπισθεί αφενός μεν ο ευρωπαϊκός όμιλος οικονομικού σκοπού (Καν. 2137/85), αλλά και πιο πρόσφατα η ευρωπαϊκή συνεταιριστική εταιρεία (Καν. 1435/2003), που αποτελεί, από πολλές απόψεις, «αδελφό» εταιρικό μόρφωμα της SE. Με Κανονισμούς εισάγονται και τα ΔΛΠ⁸.

1.2.1 Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ 2157/2001

Το συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε τον Κανονισμό έχοντας υπόψη :

- Ø τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 308,
- Ø την πρόταση της Επιτροπής, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,
- Ø και τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Επιπλέον, για την υλοποίηση του Κανονισμού έβαλε τις παρακάτω προϋποθέσεις :

▼ ότι η υλοποίηση της εσωτερικής αγοράς εντός της προθεσμίας που προβλέπεται στο άρθρο 8 της συνθήκης και η βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης στο σύνολο της Κοινότητας, την οποία οφείλει να προωθήσει, συνεπάγεται, εκτός από την κατάργηση των εμποδίων στις συναλλαγές, την αναδιάρθρωση των παραγωγικών διαρθρώσεων στο κοινοτικό επίπεδο· ότι, για το σκοπό αυτό, είναι απαραίτητο οι επιχειρήσεις των οποίων η δραστηριότητα δεν περιορίζεται στην ικανοποίηση των

⁸ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ. 1

καθαρά τοπικών αναγκών να είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να επιδιώκουν την αναδιοργάνωση των δραστηριοτήτων τους σε κοινοτικό επίπεδο,

✓ ότι μια τέτοια αναδιοργάνωση προϋποθέτει ότι υπάρχουσες επιχειρήσεις από διάφορα κράτη μέλη έχουν την επιλογή συνδυασμού του δυναμικού τους με συγχώνευση και ότι αυτό είναι επιτρεπτό μόνο εφόσον τηρούνται οι κανόνες ανταγωνισμού της συνθήκης,

✓ ότι η αναδιάρθρωση και συνεργασία επιχειρήσεων διαφορετικών κρατών μελών προσκρούει σε δυσχέρειες νομικής, φορολογικής και ψυχολογικής φύσεως· ότι τα μέτρα προσέγγισης του δικαίου των εταιρειών των κρατών μελών, με την έκδοση οδηγιών βασιζόμενων στο άρθρο 44 της συνθήκης, είναι ικανά να θεραπεύσουν ορισμένες από τις δυσχέρειες αυτές· ότι τα μέτρα αυτά δεν απαλλάσσουν, πάντως, τις επιχειρήσεις που υπάγονται σε διαφορετικές νομοθεσίες από την υποχρέωση επιλογής μιας μορφής εταιρείας, διεπόμενης από μια ιδιαίτερη εθνική νομοθεσία,

✓ ότι κατά αυτόν τον τρόπο, το νομικό πλαίσιο στο οποίο οφείλει να ασκείται επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ευρώπη βασίζεται ακόμη εξ ολοκλήρου στην εθνική νομοθεσία και ως εκ τούτου δεν αντιστοιχεί πλέον στο οικονομικό πλαίσιο στο οποίο πρέπει να αναπτυχθεί για να καταστεί δυνατή η υλοποίηση των στόχων που διατυπώνονται στο άρθρο 18 της συνθήκης· ότι η κατάσταση αυτή συνιστά σημαντικό εμπόδιο ως προς τη δημιουργία ομίλων εταιρειών διαφορετικών κρατών μελών,

✓ ότι τα κράτη μέλη πρέπει να μεριμνούν ώστε οι διατάξεις που ισχύουν για τις ευρωπαϊκές εταιρείες δυνάμει του παρόντος κανονισμού να μην οδηγούν ούτε σε διακρίσεις λόγω αδικαιολόγητης διαφορετικής μεταχείρισης των ευρωπαϊκών εταιρειών σε σχέση με τις ανώνυμες εταιρείες ούτε σε δυσανάλογους περιορισμούς της σύστασης της ευρωπαϊκής εταιρείας ή της μεταφοράς της καταστατικής της έδρας,

✓ ότι επιβάλλεται να υπάρξει αντιστοιχία, στο μέτρο του δυνατού, μεταξύ της οικονομικής και της νομικής ενότητας της επιχειρηματικής δράσης στην Ευρώπη· ότι για το σκοπό αυτό πρέπει να προβλεφθεί η σύσταση, παράλληλα με τις εταιρείες που υπάγονται σε ορισμένο εθνικό δίκαιο, εταιρειών των οποίων η ίδρυση και η λειτουργία διέπεται από κοινοτικό κανονισμό, ο οποίος ισχύει απευθείας σε όλα τα κράτη μέλη,

✓ ότι οι διατάξεις ενός τέτοιου κανονισμού επιτρέπουν τη δημιουργία και τη διαχείριση εταιρειών ευρωπαϊκών διαστάσεων χωρίς εμπόδια λόγω της διαφοράς και της περιορισμένης εδαφικής εφαρμογής του εθνικού εταιρικού δικαίου,

✓ ότι ένας τέτοιος κανονισμός εντάσσεται στα εθνικά νομικά συστήματα και συμβάλλει στην προσέγγισή τους, αποτελώντας με τον τρόπο αυτό μέτρο για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αποσκοπεί στην εγκαθίδρυση και τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς,

✓ ότι οι διατάξεις περί ευρωπαϊκής εταιρείας (εφεξής αποκαλούμενης «SE») περιλαμβάνονται στις πράξεις που πρόκειται να εκδοθούν από το Συμβούλιο, πριν από το 1992, και αναφέρονται στη Λευκή Βίβλο της Επιτροπής για την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ιουνίου 1985 στο Μιλάνο· ότι, κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 1987 στις Βρυξέλλες, εκδηλώθηκε η επιθυμία να δημιουργηθεί σύντομα ένα τέτοιο νομικό πλαίσιο,

✓ ότι μετά την υποβολή από την Επιτροπή, το 1970, προτάσεως σχετικά με τον κανονισμό περί ευρωπαϊκών ανωνύμων εταιρειών, η οποία τροποποιήθηκε το 1975, οι εργασίες προσέγγισης του εθνικού δικαίου των εταιρειών έχουν προοδεύσει σε αξιοσημείωτο βαθμό ώστε, ως προς τους τομείς εκείνους στους οποίους η λειτουργία της ευρωπαϊκής εταιρείας δεν απαιτεί ενιαίους κοινοτικούς κανόνες, να είναι δυνατή η παραπομπή στη νομοθεσία περί ανωνύμων εταιρειών του κράτους μέλους της καταστατικής της έδρας,

✓ ότι ο επιδιωκόμενος από το νομικό καθεστώς της ευρωπαϊκής εταιρείας ουσιώδης στόχος απαιτεί τουλάχιστον, με την επιφύλαξη των οικονομικών αναγκαιοτήτων που ενδέχεται να αναφανούν στο μέλλον, να είναι δυνατή η ίδρυση μιας τέτοιας εταιρείας για να επιτρέπεται σε εταιρείες που υπάγονται σε διαφορετικά κράτη μέλη να συγχωνεύονται ή να δημιουργούν εταιρεία χαρτοφυλακίου και, συγχρόνως, για να παρέχεται η δυνατότητα σε εταιρείες και άλλα νομικά πρόσωπα που ασκούν οικονομική δραστηριότητα και υπάγονται σε διαφορετικά κράτη μέλη να ιδρύουν κοινές θυγατρικές,

✓ ότι, στο ίδιο πλαίσιο, πρέπει μια ανώνυμη εταιρεία να έχει τη δυνατότητα να μετατραπεί σε SE χωρίς να μεσολαβεί λύση της, εάν η εταιρεία αυτή έχει την καταστατική της έδρα και την κεντρική της διοίκηση στην Κοινότητα και θυγατρική ή υποκατάστημα σε κράτος μέλος διάφορο του κράτους της έδρας,

✓ ότι οι εθνικές διατάξεις οι οποίες ισχύουν για τις ανώνυμες εταιρείες οι οποίες καλούν σε δημόσια εγγραφή καθώς και συναλλαγές τίτλων πρέπει να ισχύουν και όταν η σύσταση της SE πραγματοποιείται με δημόσια πρόσκληση προς εγγραφή καθώς και για τις SE που επιθυμούν να κάνουν χρήση αυτών των χρηματοοικονομικών μέσων,

✓ ότι η ίδια η ευρωπαϊκή εταιρεία πρέπει να έχει τη μορφή κεφαλαιουχικής εταιρείας κατά μετοχές, που ανταποκρίνεται περισσότερο, τόσο από χρηματοοικονομική άποψη όσο και από άποψη διαχείρισης, στις ανάγκες των επιχειρήσεων που ασκούν τις δραστηριότητές τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο· ότι για να εξασφαλιστούν εύλογες διαστάσεις σε τέτοιες επιχειρήσεις, πρέπει να καθοριστεί ένα ελάχιστο εταιρικό κεφάλαιο που να εγγυάται ότι οι εταιρείες αυτές διαθέτουν επαρκή περιουσιακά στοιχεία, χωρίς όμως να παρακωλύεται η σύσταση ευρωπαϊκής εταιρείας από μικρομεσαίες επιχειρήσεις,

✓ ότι είναι σημαντικό να εξασφαλίζεται αποτελεσματική διαχείριση, και ταυτόχρονα, διαρκής εποπτεία της ευρωπαϊκής εταιρείας· ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι όσον αφορά την οργάνωση της διοίκησης των ανωνύμων εταιρειών, ισχύουν σήμερα δύο διαφορετικά συστήματα στην Κοινότητα· ότι μολονότι η ευρωπαϊκή εταιρεία πρέπει να έχει τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ των δύο συστημάτων, είναι σκόπιμο να πραγματοποιείται σαφής διαχωρισμός μεταξύ των αρμοδιοτήτων των προσώπων που αναλαμβάνουν τη διαχείριση και αυτών που αναλαμβάνουν την εποπτεία,

✓ ότι, δεδομένης της προσέγγισης που πραγματοποιήθηκε με την τέταρτη οδηγία 78/660/ΕΟΚ του Συμβουλίου και την έβδομη οδηγία 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου, όπως τροποποιήθηκαν τελευταία από την πράξη προσχώρησης της Αυστρίας, της Φιλανδίας και της Σουηδίας, οι οποίες αφορούν αντίστοιχα τους ετήσιους και τους ενοποιημένους λογαριασμούς, είναι δυνατόν να εφαρμόζονται στις ευρωπαϊκές εταιρείες οι διατάξεις που περιέχονται στις εν λόγω οδηγίες, παρεχόμενης συγχρόνως στις

εταιρείες αυτές της ελευθερίας επιλογής μεταξύ των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι σχετικές διατάξεις,

✓ ότι, δυνάμει των γενικών κανόνων και αρχών του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, όταν μια επιχείρηση ελέγχει άλλη επιχείρηση υπαγόμενη σε διαφορετική νομοθεσία τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που σχετίζονται με την προστασία των μειοψηφούντων μετόχων και των τρίτων και απορρέουν από τον έλεγχο αυτό διέπονται από το δίκαιο στο οποίο υπάγεται η ελεγχόμενη επιχείρηση, τηρουμένων των υποχρεώσεων στις οποίες υπόκειται η ελέγχουσα επιχείρηση δυνάμει των διατάξεων του δικαίου στο οποίο υπάγεται, για παράδειγμα σε θέματα κατάρτισης των ενοποιημένων λογαριασμών,

✓ ότι, με την επιφύλαξη των συνεπειών μεταγενέστερου συντονισμού του δικαίου των κρατών μελών, δεν επιβάλλεται σήμερα στον τομέα αυτό ειδική ρύθμιση για την ευρωπαϊκή εταιρεία· ότι, ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να ισχύουν οι γενικοί κανόνες και οι γενικές αρχές του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου τόσο στην περίπτωση κατά την οποία η ευρωπαϊκή εταιρεία ασκεί τον έλεγχο όσο και στην περίπτωση που αποτελεί την ελεγχόμενη εταιρεία,

✓ ότι εάν η ευρωπαϊκή εταιρεία ελέγχεται από άλλη επιχείρηση πρέπει να δηλούται το εφαρμοστέο δίκαιο. Για το σκοπό αυτό παραπέμπεται στο δίκαιο περί των ανωνύμων εταιρειών του κράτους μέλους τις οποίες διέπει το δίκαιο της καταστατικής έδρας της SE,

✓ ότι πρέπει να εξασφαλίζεται ότι κάθε κράτος μέλος εφαρμόζει, όσον αφορά τις παραβάσεις των διατάξεων του παρόντος κανονισμού, τις εθνικές κυρώσεις τις σχετικές με τις ανώνυμες εταιρείες που διέπονται από τη νομοθεσία του,

✓ ότι οι κανόνες οι σχετικοί με το ρόλο των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρεία αποτελούν το αντικείμενο της οδηγίας 2001/86/ΕΟΚ που βασίζεται στο άρθρο 308 της συνθήκης και ότι οι διατάξεις αυτές συνιστούν, ως εκ τούτου, αναπόσπαστο συμπλήρωμα του παρόντος κανονισμού και εφαρμόζονται ταυτόχρονα,

✓ ότι, ο παρών κανονισμός δεν καλύπτει άλλους τομείς του δικαίου όπως :

- το φορολογικό δίκαιο,
- το δίκαιο του ανταγωνισμού,
- το δίκαιο της πνευματικής ιδιοκτησίας,
- το πτωχευτικό δίκαιο,

Και ότι, ως εκ τούτου, οι διατάξεις του δικαίου των κρατών μελών και του κοινοτικού δικαίου ισχύουν στους προαναφερόμενους τομείς καθώς και σε άλλους τομείς οι οποίοι δεν καλύπτονται από τον παρόντα κανονισμό,

✓ ότι σκοπός της οδηγίας 2001/86/ΕΟΚ είναι να κατοχυρώσει το δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν στο χειρισμό των θεμάτων και στη λήψη των αποφάσεων που άπτονται της ύπαρξης της SE· ότι τα υπόλοιπα θέματα που υπάγονται στο κοινωνικό και το εργατικό δίκαιο και δη το δικαίωμα ενημέρωσης και γνωμοδοσίας των εργαζομένων, διέπονται από τις εθνικές διατάξεις που ισχύουν, υπό τους αυτούς όρους, για τις ανώνυμες εταιρείες,

▼ ότι η εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος κανονισμού πρέπει να επέλθει σταδιακά ώστε να καταστεί δυνατή σε κάθε κράτος μέλος η μεταφορά των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και η εκ των προτέρων εγκαθίδρυση των μηχανισμών που απαιτούνται για να εξασφαλιστεί η ίδρυση και η λειτουργία των Ευρωπαϊκών εταιρειών που έχουν την εταιρική τους έδρα στο έδαφος του ούτως ώστε ο κανονισμός και η οδηγία να είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν ταυτόχρονα,

▼ ότι μπορεί να επιτραπεί σε εταιρεία, που δεν έχει την κεντρική της διοίκηση στην Κοινότητα, να συμμετάσχει στη σύσταση μιας SE, εφόσον η εταιρεία έχει συσταθεί σύμφωνα με το δίκαιο κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα της και διατηρεί πραγματικό και συνεχή δεσμό με την οικονομία κράτους μέλους, σύμφωνα με τις αρχές του Γενικού Προγράμματος του 1962 για την κατάργηση των περιορισμών της ελευθερίας εγκατάστασης· ότι ο δεσμός αυτός υπάρχει ειδικότερα εάν η εταιρεία έχει εγκατάσταση στο κράτος μέλος αυτό και ασκεί δραστηριότητες από εκεί,

▼ ότι η Ευρωπαϊκή Εταιρεία θα πρέπει να μπορεί να μεταφέρει την έδρα της σε άλλο κράτος μέλος· ότι η ενδεδειγμένη προστασία των συμφερόντων της μειοψηφίας των μετόχων που αντιτίθεται στην μεταφορά, ή των πιστωτών ή των εχόντων άλλα δικαιώματα θα πρέπει να είναι ανάλογη ότι η μεταφορά αυτή δεν πρέπει να θίγει τα δικαιώματα τα υφιστάμενα πριν από τη μεταφορά,

▼ ότι ο κανονισμός αυτός δεν θίγει οιαδήποτε διάταξη που ενδέχεται να προστεθεί στη Σύμβαση των Βρυξελλών του 1968 ή σε οιοδήποτε κείμενο που θα εκδώσουν τα κράτη μέλη ή το Συμβούλιο προς αντικατάσταση αυτής της Σύμβασης, σχετικά με τους κανόνες δικαιοδοσίας που εφαρμόζονται στην περίπτωση της μεταφοράς της καταστατικής έδρας ανώνυμης εταιρείας από ένα κράτος μέλος σε άλλο,

▼ ότι οι δραστηριότητες των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων διέπονται από ειδικές οδηγίες και ότι η εθνική νομοθεσία για την εφαρμογή των εν λόγω οδηγιών και οι πρόσθετες εθνικές διατάξεις που διέπουν τις δραστηριότητες αυτές εφαρμόζονται πλήρως στις SE,

▼ ότι, λαμβάνοντας υπ' όψιν τον ειδικό και κοινοτικό χαρακτήρα της SE, το καθεστώς της πραγματικής έδρας που επιλέγεται για την SE, βάσει του παρόντος κανονισμού δεν θίγει τις νομοθεσίες των κρατών μελών και δεν προδικάζει τις επιλογές που μπορεί να γίνουν για άλλα κοινοτικά κείμενα σε θέματα εταιρικού δικαίου⁹.

Ο Κανονισμός 2157/2001 αποτελείται από επτά Τίτλους και συνολικά από εξήντα οχτώ (68) άρθρα. Πιο αναλυτικά έχουμε:

⁹ <http://register.consilium.eu.int/pdf/gr/00/st14/14717gr0.pdf>

Ä ΤΙΤΛΟΣ Ι: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ø ΑΡΘΡΑ 1 ΕΩΣ 13

Ä ΤΙΤΛΟΣ ΙΙ: ΣΥΣΤΑΣΗ

◇ ΤΜΗΜΑ 1: ΓΕΝΙΚΑ

Ø ΑΡΘΡΑ 14 ΕΩΣ 15

◇ ΤΜΗΜΑ 2: ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΕ ΔΙΑ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΩΣ

Ø ΑΡΘΡΑ 16 ΕΩΣ 30

◇ ΤΜΗΜΑ 3: ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΕ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ

Ø ΑΡΘΡΑ 31 ΕΩΣ 33

◇ ΤΜΗΜΑ 4: ΣΥΣΤΑΣΗ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗΣ ΣΕ

Ø ΑΡΘΡΑ 34 ΕΩΣ 35

◇ ΤΜΗΜΑ 5: ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΣΕ ΣΕ

Ø ΑΡΘΡΟ 36

Ä ΤΙΤΛΟΣ ΙΙΙ: ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΕ

Ø ΑΡΘΡΟ 37

◇ ΤΜΗΜΑ 1: ΔΥΑΔΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Ø ΑΡΘΡΑ 38 ΕΩΣ 42

◇ ΤΜΗΜΑ 2: ΜΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Ø ΑΡΘΡΑ 43 ΕΩΣ 45

◇ ΤΜΗΜΑ 3: ΚΟΙΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΟΥ ΜΟΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΥΑΔΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Ø ΑΡΘΡΑ 46 ΕΩΣ 51

◇ ΤΜΗΜΑ 4: Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

Ø ΑΡΘΡΑ 52 ΕΩΣ 60

Ä ΤΙΤΛΟΣ ΙV: ΕΤΗΣΙΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ

Ø ΑΡΘΡΑ 61 ΕΩΣ 62

Ä ΤΙΤΛΟΣ V: ΛΥΣΗ, ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ, ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΥΣΗ ΠΛΗΡΩΜΩΝ

Ø ΑΡΘΡΑ 63 ΕΩΣ 64

Ä ΤΙΤΛΟΣ VI: ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ø ΑΡΘΡΑ 65 ΕΩΣ 66

Α ΤΙΤΛΟΣ VII: ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ø ΑΡΘΡΑ 67 ΕΩΣ 68

Σχήμα 1: Κανονισμός 2157/2001.

Η SE έχει σκοπό, όπως προκύπτει από το προοίμιο του παραπάνω Κανονισμού, αλλά και από τους τρόπους ίδρυσής της, τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής συνεργασίας και την αναδιοργάνωση υφιστάμενων επιχειρήσεων. Προϋποτίθεται η υπερεθνική διάσταση του εγχειρήματος, η ύπαρξη δηλ. επιχειρήσεων που υπερβαίνουν τα όρια ενός κράτους μέλους, όχι όμως και τα ευρωπαϊκά όρια. Η SE δεν αποτελεί συνεπώς γενικά διαθέσιμο επιχειρηματικό όχημα, όπως κάθε άλλο, για τη στέγαση νέας επιχείρησης, αλλά τρόπο συνεργασίας ή αναδιοργάνωσης ήδη υφιστάμενων επιχειρήσεων. Στο προοίμιο του Κανονισμού διαπιστώνεται ότι παρά την ευρείας έκτασης ενοποίηση του ευρωπαϊκού εταιρικού δικαίου, υπάρχουν ακόμη δυσχέρειες «φορολογικής και ψυχολογικής φύσεως», που δικαιολογούν και, ευνοούν την παροχή ιδιαίτερου θεσμικού πλαισίου για το σκοπό αυτό.

Ο παραπάνω Κανονισμός τροποποιήθηκε με τον μεταγενέστερο Κανονισμό 885/2004 του Συμβουλίου, της 26ης Απριλίου 2004 (EE L 168 της 1.5.2004), με τον οποίο συμπληρώθηκαν τα δύο Παραρτήματα του πρώτου, ώστε να ληφθούν υπόψη οι εταιρικοί τύποι των 10 νέων κρατών μελών. Αξίζει να σημειωθεί όμως ότι ο Κανονισμός δεν αφορά μόνο τα 25 κράτη μέλη, αλλά και τα τρία επιπλέον κράτη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX), δηλ. την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν τη Νορβηγία. Αυτό βοηθά την περαιτέρω ευρωπαϊκή ενοποίηση. Επομένως όταν στο παρακάτω κείμενο γίνεται λόγος για κράτη μέλη εννοούνται εκείνα (28 συνολικά) του EOX.

1.2.2 Η ΟΔΗΓΙΑ 2001/86/ΕΚ

Επιπροσθέτως, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσε την Οδηγία 2001/86/ΕΚ στις 08/10/2001 εκτιμώντας τα ακόλουθα:

α Για την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ο κανονισμός (ΕΚ) 2157/2001 του Συμβουλίου θεσπίζει το καταστατικό της ευρωπαϊκής εταιρείας (SE).

α Ο κανονισμός αυτός αποσκοπεί στη δημιουργία ενός ενιαίου νομικού πλαισίου εντός του οποίου εταιρείες από διαφορετικά κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να σχεδιάζουν και να αναδιοργανώνουν τις εργασίες τους σε κοινοτική κλίμακα.

α Για να προωθηθούν οι κοινωνικοί στόχοι της Κοινότητας, πρέπει να θεσπισθούν ειδικές διατάξεις, ιδίως στον τομέα του ρόλου των εργαζομένων, με στόχο να διασφαλισθεί ότι η σύσταση μιας SE δεν επιφέρει την κατάργηση ή τη μείωση της

κρατούσας πρακτικής ως προς το ρόλο των εργαζομένων στα πλαίσια των εταιρειών που συμμετέχουν στη σύσταση μιας SE· ο στόχος αυτός θα πρέπει να επιδιωχθεί μέσω της θέσπισης συνόλου κανόνων στον τομέα αυτό, οι οποίοι θα συμπληρώνουν τις διατάξεις του κανονισμού.

¶ Δεδομένου ότι οι στόχοι της προτεινόμενης δράσης, όπως περιγράφονται ανωτέρω, δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, διότι επιδιώκεται να θεσπιστεί ένα σύνολο κανόνων για το ρόλο των εργαζομένων που θα εφαρμόζεται στην SE και συνεπώς ως εκ της κλίμακας και των επιπτώσεων της προτεινόμενης δράσης, οι στόχοι αυτοί μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα δικαιούται να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της Συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία συνιστά απλώς το ελάχιστο αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων αυτών.

¶ Η μεγάλη ποικιλομορφία των κανόνων και των πρακτικών στα κράτη μέλη όσον αφορά τον τρόπο κατά τον οποίο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων στα πλαίσια των εταιρειών δεν επιτρέπει τη θέσπιση ενός και μοναδικού ευρωπαϊκού προτύπου για το ρόλο των εργαζομένων, το οποίο θα εφαρμόζεται την SE.

¶ Ωστόσο, διαδικασίες διεθνικής ενημέρωσης και διαβούλευσης πρέπει να διασφαλιστούν σε όλες τις περιπτώσεις σύστασης SE.

¶ Εάν και όταν υπάρχουν, τα δικαιώματα συμμετοχής εντός μιας ή περισσοτέρων εταιρειών που προβαίνουν στη σύσταση μιας SE θα πρέπει να διαφυλάσσονται μέσω της μεταφοράς τους στην SE, μόλις αυτή συσταθεί, εκτός και εάν τα μέρη αποφασίσουν διαφορετικά.

¶ Οι συγκεκριμένες διαδικασίες της διεθνικής ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, καθώς και η συμμετοχή αυτών, εάν προβλέπεται, οι οποίες θα εφαρμόζονται σε κάθε SE, θα πρέπει να ορίζονται κυρίως μέσω συμφωνίας μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, ή ελλείψει συμφωνίας μέσω της εφαρμογής ενός συνόλου επικουρικών κανόνων.

¶ Θα πρέπει να δοθεί στα κράτη μέλη η δυνατότητα να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής σε περίπτωση συγχωνεύσεων, λόγω της ποικιλομορφίας των εθνικών συστημάτων για το ρόλο των μισθωτών· η τυχόν διατήρηση των ισχυόντων συστημάτων και πρακτικών συμμετοχής, σε επίπεδο συμμετεχουσών εταιρειών πρέπει στην περίπτωση αυτή να εξασφαλιστεί μέσω προσαρμογής των κανόνων καταχώρησης.

¶ Οι κανόνες ψηφοφορίας στα πλαίσια του ειδικού οργάνου που εκπροσωπεί τους εργαζομένους στις διαπραγματεύσεις, ιδιαίτερα κατά τη σύναψη συμφωνιών που προβλέπουν επίπεδο συμμετοχής χαμηλότερο από το ισχύον στα πλαίσια μιας ή περισσοτέρων από τις συμμετέχουσες εταιρείες, θα πρέπει να είναι αντίστοιχοι προς το κίνδυνο κατάργησης ή μείωσης των υπάρχοντων συστημάτων και πρακτικών συμμετοχής. Ο κίνδυνος αυτός είναι μεγαλύτερος στην περίπτωση SE που έχει συσταθεί κατόπιν μετατροπής ή συγχώνευσης παρά κατόπιν δημιουργίας εταιρείας χαρτοφυλακίου ή κοινής θυγατρικής.

α Εάν δεν υπάρξει συμφωνία κατόπιν των διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των αρμοδίων οργάνων των συμμετεχουσών εταιρειών, πρέπει να προβλεφθεί ένα πλαίσιο παγίων προδιαγραφών που θα εφαρμόζεται στην SE, μόλις συσταθεί. Αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να διασφαλίζει αποτελεσματικές πρακτικές διεθνικής ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, καθώς και τη συμμετοχή τους στα σχετικά όργανα της SE, εάν και εφόσον η συμμετοχή αυτή υπήρχε και στα πλαίσια των συμμετεχουσών εταιρειών.

α Θα πρέπει να προβλεφθεί ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οι οποίοι δρουν στα πλαίσια της οδηγίας απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας και εγγυήσεων παρομοίων με εκείνες που προβλέπει για τους εκπροσώπους των εργαζομένων η νομοθεσία ή/και πρακτική της χώρας της απασχόλησης. Δεν πρέπει να υφίστανται καμία διάκριση ως αποτέλεσμα της νόμιμης άσκησης των δραστηριοτήτων τους και πρέπει να απολαύουν επαρκούς προστασίας όσον αφορά την απόλυση και τις άλλες κυρώσεις.

α Θα πρέπει να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα των ευαίσθητων πληροφοριών ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας των εκπροσώπων των εργαζομένων και να εισαχθεί διάταξη που θα επιτρέπει στο αρμόδιο όργανο της SE να παρακρατεί πληροφορίες οι οποίες εάν δημοσιοποιηθούν, α βλάψουν σοβαρά τα λειτουργία μιας SE.

α Όταν μια SE και οι θυγατρικές ή οι εγκαταστάσεις αυτής υπόκεινται στην οδηγία 94/45/EK του Συμβουλίου, της 22ας Σεπτεμβρίου 1994, για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους, οι διατάξεις της οδηγίας αυτής καθώς και η διάταξη για τη μεταφορά της σε εθνική νομοθεσία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε αυτές, ούτε στις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις τους, εκτός εάν η ειδική διαπραγματευτική ομάδα αποφασίσει να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να τις τερματίσει.

α Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει άλλα υπάρχοντα δικαιώματα συμμετοχής και δεν θίγει κατ' ανάγκη άλλες υπάρχουσες δομές εκπροσώπησης που προβλέπονται από τους κοινοτικούς και εθνικούς νόμους και πρακτικές.

α Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν κατάλληλα μέτρα στην περίπτωση αθέτησης των προβλεπόμενων από την παρούσα οδηγία υποχρεώσεων.

α Για την έκδοση της προτεινόμενης οδηγίας, η συνθήκη δεν προβλέπει άλλες εξουσίες εκτός από τις εξουσίες του άρθρου 308.

α Συνιστά θεμελιώδη αρχή και σαφή στόχο της παρούσας οδηγίας να διασφαλιστούν τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά το ρόλο τους στις αποφάσεις της εταιρείας. Τα δικαιώματα των εργαζομένων πριν τη σύσταση μιας SE πρέπει να αποτελέσουν τη βάση για τα δικαιώματα των εργαζομένων και ως προς το ρόλο τους στην SE (η αρχή «πριν και μετά»). Η προσέγγιση αυτή πρέπει συνεπώς να εφαρμόζεται όχι μόνο στην αρχική σύσταση μιας SE αλλά και στις διαρθρωτικές αλλαγές σε υπάρχουσα SE και στις εταιρείες υπό διαδικασία διαρθρωτικών αλλαγών.

α Τα κράτη μέλη θα πρέπει να δύνανται να προβλέπουν ότι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να είναι μέλη ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας ασχέτως εάν είναι ή όχι εργαζόμενοι μιας εταιρείας που συμμετέχει στη

σύσταση μιας SE. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εν προκειμένω να δύνανται να θεσπίσουν το δικαίωμα αυτό σε περιπτώσεις όπου εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται να είναι μέλη και να ψηφίζουν σε εποπτικά ή διοικητικά όργανα της εταιρείας σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

α Σε ορισμένα κράτη μέλη η συμμετοχή των εργαζομένων και άλλοι τομείς σχέσεων μεταξύ κοινωνικών εταίρων βασίζονται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική, η οποία εν προκειμένω νοείται ότι καλύπτει και τις συλλογικές συμφωνίες σε επίπεδο εθνικό, κλαδικό ή/και εταιρικό¹⁰.

Η Οδηγία 2001/86/ΕΚ εξεδόθη με σκοπό τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων¹¹. Αποτελείται από τρία τμήματα και δέκα επτά άρθρα. Αναλυτικότερα:

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:294:0022:0023:EN:PDF>

¹¹ Σινανιώτη Αριστέα, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8-10-2001», ΕΕμπΔ (Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου) 2004, σελ.697 επ.

⇒ ΤΜΗΜΑ Ι: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

§ Άρθρο 1 → Σκοπός

§ Άρθρο 2 → Ορισμοί

⇒ ΤΜΗΜΑ ΙΙ: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

§ Άρθρο 3 → Ίδρυση ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας

§ Άρθρο 4 → Περιεχόμενο της συμφωνίας

§ Άρθρο 5 → Διάρκεια των διαπραγματεύσεων

§ Άρθρο 6 → Νομοθεσία που εφαρμόζεται στη διαδικασία διαπραγμάτευσης

§ Άρθρο 7 → Διατάξεις αναφοράς

⇒ ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ: ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

§ Άρθρο 8 → Απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας

§ Άρθρο 9 → Λειτουργία του οργάνου εκπροσώπησης και διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους

§ Άρθρο 10 → Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων

§ Άρθρο 11 → Καταστρατήγηση των διαδικασιών

§ Άρθρο 12 → Τήρηση της παρούσας οδηγίας

§ Άρθρο 13 → Σχέση μεταξύ της παρούσας οδηγίας και άλλων διατάξεων

§ Άρθρο 14 → Τελικές διατάξεις

§ Άρθρο 15 → Επανεξέταση από την Επιτροπή

§ Άρθρο 16 → Έναρξη ισχύος

§ Άρθρο 17 → Αποδέκτες

Σχήμα 2: Οδηγία 2001/86/ΕΚ

1.3 Η ΕΘΝΙΚΗ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ

Ο Κανονισμός και η Οδηγία, όπως υιοθετήθηκαν, και παρά τις αρχικές επιδιώξεις, δεν αποτέλεσαν αυτόνομο ρυθμιστικό πλαίσιο για την SE. Υπήρξε συνεπώς ανάγκη να ληφθούν κατάλληλα νομοθετικά μέτρα από τους εθνικούς νομοθέτες για να καταστεί δυνατή η σύσταση και η λειτουργία της SE. Αυτό ήταν μεν προφανές για την Οδηγία, πολύ λιγότερο όμως για τον Κανονισμό, που, όπως είναι γνωστό έχει γενική ισχύ και «είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και ισχύει άμεσα σε κάθε κράτος μέλος» (ΣυνθΕΚ 249). Όμως ο Κανονισμός άφησε σημαντικά περιθώρια επιλογών στα κράτη μέλη (π.χ. την επιλογή του μονιστικού ή του δυαδικού συστήματος διακυβέρνησης) ή όρισε την ανάγκη νομοθετικής εξειδίκευσης ορισμένων ζητημάτων (π.χ. το μητρώο καταχώρισης κατ' άρθρο 12 παρ. 1 του Κανονισμού ή τον ορισμό αρμόδιων αρχών κατ' άρθρο 68 παρ. 2). Επίσης ο Κανονισμός έδωσε τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να εισαγάγουν ειδικές διατάξεις για την SE (πρβλ. άρθρο 9 παρ. 1 στ. γ' i), αλλά και να «προβαίνουν σε όλες τις ενέργειες για την πρακτική εφαρμογή του παρόντος Κανονισμού» (άρθρο 68 παρ. 1).

Ωστόσο, και παρά τον ορισμό τακτής προθεσμίας για την έναρξη ισχύος του νέου θεσμού (8.10.2004) και την ανάγκη νομοθετικής συμπλήρωσης (για τον Κανονισμό) ή νομοθετικής εναρμόνισης (για την Οδηγία), η ανταπόκριση των κρατών μελών δεν υπήρξε ούτε ενθουσιαστική ούτε άμεση. Είτε διότι το ζήτημα δεν κρίθηκε επείγον, είτε διότι κάθε κράτος μέλος προτιμούσε να διαπιστώσει προηγουμένως τον τρόπο ανταπόκρισης των υπολοίπων, η νομοθετική δράση ήλθε με κάποια βραδύτητα. Έτσι, τα περισσότερα κράτη δραστηριοποιήθηκαν το 2004, ή και καθυστερημένα, π.χ. στην Γαλλία το 2005, στην Ελλάδα εν μέρει το 2005 και εν μέρει το 2006, στο Λουξεμβούργο το 2006, ενώ η Επιτροπή έχει κινήσει διαδικασία με αιτιολογημένη γνώμη κατά της Ισπανίας και της Ιρλανδίας για παράλειψη ενσωμάτωσης της Οδηγίας. Η κατάσταση σήμερα είναι μάλλον ικανοποιητική¹².

1.4 ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Ένα από τα δυσκολότερα ζητήματα της SE είναι το εφαρμοστέο δίκαιο, οι κανόνες δηλαδή που διέπουν τη σύσταση και τη λειτουργία της. Η αρχική φιλοδοξία εισαγωγής ενός ολοκληρωμένου και συμπαγούς καθεστώτος, που να διέπει αυτόνομα και με πληρότητα τη νέα εταιρική μορφή, δεν μπόρεσε τελικά να υλοποιηθεί, πρώτον διότι κάτι τέτοιο θα διόγκωνε υπερβολικά το μέγεθος των ρυθμίσεων του Κανονισμού, και άρα την απαιτούμενη κάθε φορά συναίνεση των κρατών μελών (αλλά και τη χρηστικότητα του νομοθετήματος), αλλά και δεύτερον διότι εν τω μεταξύ ένα σημαντικό μέρος του εθνικού εταιρικού δικαίου εναρμονίσθηκε με τις κοινοτικές Οδηγίες (κάτι όμως που εν μέρει μόνο ανταποκρίνεται στα πράγματα, αφού και σε τομείς που καλύπτονται από τις Οδηγίες, οι εθνικές διαφορές εξακολουθούν να είναι σημαντικές). Για τον ίδιο λόγο ο Κανονισμός δεν επαναλαμβάνει τις διατάξεις των αρχικών σχεδίων για επικουρική

¹² Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ. 4

εφαρμογή των γενικών δικαιοκτών αρχών (εννοείται κοινοτικών) που εμπνέουν τον Κανονισμό, άλλως των γενικών δικαιοκτών αρχών των εθνικών δικαίων. Επομένως δεν θα χρειασθεί ούτε το ΔΕΚ (Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων) να καταφύγει σε τέτοιες αρχές ή να τις διαπλάσσει¹³. Έτσι, η παραπομπή στο εθνικό δίκαιο ενέχει τη σιγουριά της προβλεπτής ρύθμισης, έστω και αν από άλλης πλευράς δημιουργεί πολλές (28 τον αριθμό) εθνικές SE. Η αρχή της επικουρικότητας και η (ιδίως πρόσφατη) τόνωση του σεβασμού των εθνικών ιδιαιτεροτήτων υπήρξαν περαιτέρω λόγοι αποφυγής της εκτενούς ρύθμισης¹⁴.

Όμως τα πράγματα είχαν εγγενείς δυσκολίες. Η συντόμευση των κειμένων και η αποσπασματική ρύθμιση διευκόλυναν την υιοθέτηση των κειμένων, κατέστησαν όμως δυσχερή την ανεύρεση του δικαίου. Τούτο δε διότι απέβη αναγκαίος ο καθορισμός της δοσολογίας των πηγών, αλλά και η κατάταξη και συστηματοποίηση του ρυθμιστικού υλικού, ώστε να είναι γνωστό με ποιο τρόπο και με ποια σειρά επεμβαίνουν η κοινοτική ρύθμιση, το εθνικό δίκαιο και οι διατάξεις του καταστατικού. Το σύστημα που προκύπτει δεν είναι ομοιόμορφο. Γενικά μπορεί να λεχθεί ότι κατά το προϊδρυτικό στάδιο εφαρμόζεται στις επιμέρους συμμετέχουσες εταιρείες το εθνικό δίκαιο της καθεμιάς, ενώ η σύσταση της ίδιας της SE διέπεται από το δίκαιο της (μελλοντικής) καταστατικής έδρας της. Από τη μεριά της, η ήδη ιδρυθείσα SE διέπεται από τους κανόνες που καταστρώνει το άρθρο 9, που αποτελούν την πιο σημαντική κατάταξη του νομοθετικού υλικού. Το άρθρο αυτό ιεραρχεί τις πηγές, με τρόπο όμως που απαιτεί μεγάλη προσοχή κατά την εφαρμογή του. Η ιεράρχηση αυτή, αλλά και οι επιμέρους ειδικές παραπομπές που απαντώνται στο υπόλοιπο κείμενο του Κανονισμού, όπου γίνεται χρήση πολλαπλών ρυθμιστικών συνδέσμων («rattachements»), δεν αποτελούν εύχρηστο εργαλείο, το ζήτημα δε καταλήγει να είναι ένα από τα πιο δύσκολα δογματικά και πρακτικά προβλήματα του νέου θεσμού.

Το άρθρο 9 εισάγει δύο μείζονα συγκροτήματα διατάξεων, ιεραρχικά διατεταγμένα. Κατά πρώτο λόγο εφαρμοστέο είναι το *κοινοτικό δίκαιο*, δηλ. ο Κανονισμός, στο μέτρο δε που ο τελευταίος το επιτρέπει ρητά, το *καταστατικό* της SE. Στο στάδιο αυτό η σχέση Κανονισμού και καταστατικού είναι σαφής: Μόνο εκεί όπου ο Κανονισμός *ρητά* το επιτρέπει (κατ' εξοχήν παράδειγμα: η επιλογή του μονιστικού ή δυαδικού συστήματος), είναι δυνατή η καταστατική διαμόρφωση των εταιρικών σχέσεων και μόνο στο μέτρο αυτό οι διατάξεις του Κανονισμού δεν είναι αναγκαστικού δικαίου. Στο στάδιο αυτό εφαρμογής του καταστατικού, πρόκειται για την υιοθέτηση του άκαμπτου γερμανικού συστήματος σχέσεων νόμου και καταστατικού και μάλιστα προς το αυστηρότερο, αφού δεν απαγορεύονται μόνο οι αποκλίνουσες, αλλά, σε αντίθεση με την παρ. 23 V AktG, και οι συμπληρωτικές διατάξεις. Από την άλλη μεριά όμως, αν οι ρυθμίσεις του καταστατικού είναι επιτρεπτές, υπερέχουν ιεραρχικά του εθνικού δικαίου, με την έννοια ότι οι σχετικές επιλογές δεν μπορούν να περιορισθούν από τον εθνικό νομοθέτη¹⁵.

Κατά δεύτερο λόγο και επικουρικά, δηλαδή ως προς τα θέματα που ο Κανονισμός δεν ρυθμίζει ή ρυθμίζει μόνο εν μέρει, εφαρμογής τυγχάνουν οι *εθνικές διατάξεις και (πάλι) το καταστατικό*. Μη ρύθμιση (ή μερική ρύθμιση) από τον Κανονισμό θα σημαίνει ρυθμιστικό κενό, η ύπαρξη του οποίου θα πρέπει να διαπιστώνεται κατά κύριο λόγο

¹³ **Hommelhoff Peter**, «Normenhierarchie für die EG,2005», *σελ.16*

¹⁴ **Teichmann Christoph**, «The European Company-A Challenge to Academics, German Law Journal 2003», *σελ. 309*

¹⁵ **Hommelhoff Peter**, «Normenhierarchie für die EG,2005», *σελ.16*

τελολογικά, με βάση το επιδιωκόμενο από τον κοινοτικό νομοθέτη αποτέλεσμα (effet utile) και την επιδιωχθείσα κατανομή της ύλης μεταξύ κοινοτικών κανόνων και εθνικού δικαίου. Επομένως η μετάβαση από τον Κανονισμό στο εθνικό δίκαιο είναι άμεση, μόλις δηλαδή διαπιστωθεί το κενό. Παρατηρείται ωστόσο, ότι η αναλογική εφαρμογή διατάξεων του Κανονισμού (καταρχήν όχι άλλων κανόνων του κοινοτικού δικαίου) προς κάλυψη κενού, πριν από την καταφυγή στο εθνικό δίκαιο, δεν αποκλείεται υπό προϋποθέσεις, και συγκεκριμένα αν δεν θέλησε ο Κανονισμός σε κάποιο άρθρο να προβεί σε εξαντλητική ρύθμιση, από την άλλη όμως μεριά δεν πρόκειται για ζήτημα που κατά τη λογική του Κανονισμού ανήκει στην αρμοδιότητα των εθνικών δικαίων (και βέβαια όταν τα εθνικά δίκαια τα ίδια δεν είναι σε θέση να δώσουν λύσεις)¹⁶. Η επίλυση τέτοιων ζητημάτων δεν θα είναι πάντοτε εύκολη.

Παραδείγματα αναλογικής εφαρμογής διάταξης του Κανονισμού, που γίνεται δεκτή, είναι το άρθρο 3 παρ. 2, που προβλέπει τη δυνατότητα ίδρυσης SE από SE, και που θεωρείται ότι μπορεί αναλογικά να αποτελέσει τη βάση και άλλων τρόπων ίδρυσης (π.χ. με διάσπαση), τα άρθρα 20 παρ.1 και 32 παρ.2 για το περιεχόμενο του εκεί αναφερόμενου σχεδίου, εφαρμοστέα αναλογικά και στην περίπτωση της μετατροπής εταιρείας σε SE, ή ακόμη το άρθρο 66 παρ.1, που ορίζει ότι μετατροπή της SE σε εθνική A.E. είναι δυνατή μόνο μετά διετία από την ίδρυση, και που θεωρείται ότι πρέπει να ισχύσει και σε άλλες μορφές μετασχηματισμών. Όμως κατ' εξαίρεση η αποδοχή της αναλογίας μπορεί να μην περιορίζεται σε διάταξη του Κανονισμού, αν οι συνθήκες το επιβάλλουν. Ενδιαφέρον παράδειγμα αναλογίας όχι διάταξης του Κανονισμού, αλλά άλλου κανόνα του κοινοτικού δικαίου (και συγκεκριμένα του άρθρου 7 της 3^{ης} εταιρικής Οδηγίας για τις συγχωνεύσεις), είναι η πρόβλεψη αυξημένης πλειοψηφίας και για την σύσταση holding SE¹⁷.

Από το εθνικό δίκαιο εφαρμόζονται:

α) Πρώτον, οι νομοθετικές διατάξεις που έχουν εισαχθεί *ειδικά για τις SE*. Η διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες για τις SE, υπό τον όρο όμως ότι τέτοιες διατάξεις «πρέπει να συμβαδίζουν» με τις κοινοτικές Οδηγίες που αφορούν τις ανώνυμες εταιρείες. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι εθνικοί νομοθέτες είναι ελεύθεροι να εισάγουν οποιεσδήποτε ρυθμίσεις για την SE, έστω και σύμφωνες με τις Οδηγίες. Τέτοιες ρυθμίσεις είναι επιτρεπτές μόνο στο μέτρο που πρόκειται για «εφαρμογή κοινοτικών μέτρων». Και πράγματι, ο Κανονισμός αναγνωρίζει σε πολλά ζητήματα (π.χ. στα άρθρα 2 παρ. 4, 4 παρ. 3, 5 παρ. 5, 7 εδ. β', 8 παρ. 2, 5, 7 και 14) δυνατότητα του εθνικού νομοθέτη να συμπληρώνει ή και να παρεκκλίνει από τις ρυθμίσεις του. Δεν αποκλείεται μάλιστα ο Κανονισμός να θεσπίζει και *υποχρέωση* του εθνικού νομοθέτη να εισαγάγει διατάξεις για την SE (π.χ. άρθρα 12 παρ. 1, 68 παρ. 2).

β) Δεύτερον, οι νομοθετικές διατάξεις (αλλά και γενικά γραπτοί ή μη κανόνες δικαίου, ανάλογα με τα εθνικά συστήματα, καθώς και νομολογιακά διαπλασμένες αρχές, όπως π.χ. συμβαίνει στην Ελλάδα με την ευθύνη λόγω υποκεφαλαιοδότησης, την άρση της νομικής προσωπικότητας ή την - υπό προϋποθέσεις - υποχρέωση πίστης του μετόχου), που εφαρμόζονται στις ανώνυμες εταιρείες γενικά. Πρόκειται για εξαιρετικής

¹⁶ Hommelhoff Peter, «Normenhierarchie für die EG,2005», σελ.17

¹⁷ Teichmann Christoph, «The European Company-A Challenge to Academics, German Law Journal 2003», σελ. 329

σημασίας διάταξη, διότι με τον τρόπο αυτό αναδεικνύεται η μαζική ρυθμιστική ικανότητα του εθνικού εταιρικού δικαίου και αποβαίνει προβληματικός ο χαρακτηρισμός της SE ως «ευρωπαϊκής» εταιρείας. Η παραπομπή γίνεται στο εκάστοτε ισχύον εθνικό δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας («δυναμική» παραπομπή)¹⁸. Εδώ δεν αξιώνεται να είναι οι εθνικές ρυθμίσεις σύμφωνες με τις Οδηγίες, εκτός αν ο Κανονισμός ορίζει διαφορετικά. Ειδική προσοχή απαιτεί το άρθρο 37 παρ. 7 του Κανονισμού, που, για την περίπτωση μετατροπής Α.Ε. σε SE, αξιώνει την πιστοποίηση της ύπαρξης των περιουσιακών στοιχείων «σύμφωνα με την Οδηγία 77/91/ΕΟΚ mutandis».

Τέλος, εφαρμόζονται οι διατάξεις του *καταστατικού*, «υπό τις αυτές προϋποθέσεις που απαιτούνται και για την εφαρμογή του επί ανωνύμων εταιρειών που έχουν συσταθεί κατά τη νομοθεσία του κράτους της καταστατικής έδρας της SE». Εδώ εμφανίζεται η δεύτερη μορφή καταστατικής διαμόρφωσης των εταιρικών σχέσεων. Ενώ δηλαδή σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 β' το καταστατικό μπορεί να καλύπτει τα ζητήματα που ρητά κατά τον Κανονισμό επιτρέπεται να ρυθμισθούν με αυτό, το άρθρο 9 παρ. 1 γ' περίπτ. iii, σε δεύτερο βαθμό, αφορά ζητήματα για τα οποία δεν υπάρχει ρητή πρόβλεψη του Κανονισμού, και επομένως γίνεται προσφυγή στο εθνικό δίκαιο. Ως προς τα ζητήματα αυτά και μόνο (αλλά θα είναι τα περισσότερα!) το καταστατικό θα μπορεί να προβλέπει ρυθμίσεις, υπό τον όρο όμως ότι οι σχετικές διαμορφώσεις είναι επιτρεπτές κατά το εθνικό δίκαιο και για τις εθνικές Α.Ε., ή, κατ' ορθή άποψη, και σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις για τις SE. Για την κατανόηση της διάταξης θα πρέπει επομένως να συσχετισθεί το εφαρμοστέο δίκαιο με τις αντίστοιχες καταστατικές δυνατότητες.

Στο μέτρο που εφαρμοστέο δίκαιο είναι το κοινοτικό (δηλαδή ο Κανονισμός, άρθρο 9 παρ. 1 στ. β'), οι μόνες καταστατικές (ανα)διαμορφώσεις είναι εκείνες που ρητά επιτρέπονται. Στο μέτρο όμως που εφαρμοστέο δίκαιο είναι το εθνικό (άρθρο 9 παρ. 1 στ. γ', περιπτ. γ') θα λαμβάνονται υπόψη οι κανόνες του τελευταίου για τα περιθώρια καταστατικών διαμορφώσεων και αποκλίσεων στα αντίστοιχα θέματα, και μάλιστα όπως οι κανόνες αυτοί εκάστοτε ισχύουν. Εδώ θα αναδειχθούν οι διαφορές των εθνικών συστημάτων σχέσεων νόμου και καταστατικού. Έτσι π.χ. ενώ στη Γερμανία, όπως αναφέρθηκε, το καταστατικό μπορεί να εισαγάγει μόνο τις επιτρεπόμενες από το εθνικό δίκαιο αποκλίσεις (κάτι αντίστοιχο με την παρ. 1 στ. β' του Κανονισμού) και επιπλέον συμπληρωματικές ρυθμίσεις (μη επιτρεπτές από τον Κανονισμό), σε άλλες χώρες, όπως η Αγγλία, οι συντάκτες του καταστατικού έχουν σημαντικά μεγαλύτερη ελευθερία, εκτεινόμενη σε κάθε ρύθμιση που ο νόμος δεν απαγορεύει, ενώ αλλού (π.χ. στη Γαλλία) το πράγμα είναι αμφισβητούμενο, τούτο δε συμβαίνει στην Ελλάδα. Τέλος, το καταστατικό μπορεί να προβλέπει ρυθμίσεις, που ο Κανονισμός επιτρέπει στα εθνικά δίκαια να αφήνουν προς ρύθμιση στο καταστατικό.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο Κανονισμός παραπέμπει στην εθνική νομοθεσία και με πληθώρα άλλων ειδικών διατάξεων, όπως είναι π.χ. εκείνες των άρθρων 5 (εθνικές διατάξεις σχετικά με το κεφάλαιο της SE, τη διατήρησή του, τις μεταβολές του, καθώς και τις μετοχές, ομολογίες και άλλους τίτλους), 15 (διατάξεις για την ίδρυση Α.Ε.), 18 (διατάξεις για συγχώνευση, για τους μη καλυπτόμενους από τον Κανονισμό τομείς), 51 (διατάξεις για την ευθύνη των οργάνων), 53 (διατάξεις για την οργάνωση και διεξαγωγή των γενικών συνελεύσεων) ή 61 (διατάξεις για την κατάρτιση των ετήσιων και ενδεχομένως των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων, της σχετικής έκθεσης διαχείρισης, του ελέγχου των και της δημοσίευσής τους). Επίσης ο Κανονισμός

¹⁸ Casper Matthias, «Der Lückenschluss im Statut der europäischen Aktiengesellschaft, 2003», σελ. 51

παραπέμπει με κατιδίαν διατάξεις σε δυνατές ρυθμίσεις του καταστατικού. Όλες αυτές οι παραπομπές έχουν, όπως είναι φυσικό, προτεραιότητα έναντι του άρθρου 9, είναι δε χρήσιμες διότι γίνονται χωρίς να χρειάζεται να ασχοληθεί ο ερμηνευτής με το αν συντρέχουν ή όχι *in casu* οι προϋποθέσεις του άρθρου 9 παρ. 1 στ. β'.

Δεν λείπουν επίσης οι περιπτώσεις που ο Κανονισμός κατά τη ρύθμιση κάποιου θέματος παραπέμπει κατά τρόπο ειδικό τόσο στο εθνικό δίκαιο για τις Α.Ε., όσο και στις διατάξεις που θεσπίζονται για τις ΣΕ. Έτσι π.χ. το άρθρο 54 παρ. 1 ορίζει ότι η γενική συνέλευση συνέρχεται μια φορά κάθε χρόνο και εντός εξαμήνου από τη λήξη της χρήσης, επιφυλάσσεται όμως για την περίπτωση όπου το εθνικό δίκαιο περί Α.Ε. προβλέπει μεγαλύτερη συχνότητα, ενώ παράλληλα ορίζει ότι το εθνικό δίκαιο για τις ΣΕ μπορεί να προβλέπει ότι η πρώτη γενική συνέλευση μπορεί να συνέλθει εντός των 18 πρώτων μηνών μετά τη σύσταση της ΣΕ. Με αυτό τον τρόπο το άρθρο 54 παρ. 1 παραπέμπει τόσο στην εθνική περί Α.Ε., όσο και στην εθνική περί ΣΕ νομοθεσία. Το ίδιο συμβαίνει με την απαιτούμενη για λήψη αποφάσεων πλειοψηφία, που είναι η «πλειοψηφία των εκπεφρασμένων εγκύρων ψήφων», εκτός αν ο Κανονισμός (όπως συμβαίνει με την τροποποίηση του καταστατικού κατά το άρθρο 59), ή άλλως η εθνική νομοθεσία δεν αξιώνουν υψηλότερο ποσοστό. Η πολυπλοκότητα είναι φανερή.

Ένα ζήτημα, που δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο περιστασιακά, είναι η υπαγωγή κανόνων του εθνικού δικαίου στην κατηγορία εκείνων των διατάξεων που είναι «εφαρμοστές επί Α.Ε.», ώστε να είναι εφαρμοστές και στην ΣΕ, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 στ. γ' ι. Και το ζήτημα αυτό αναμένεται να δημιουργήσει δυσκολίες. Ως παράδειγμα αναφέρονται οι διατάξεις που καθιερώνουν ειδική ευθύνη της εταιρικής διοίκησης σε περίπτωση αφερεγγυότητας της εταιρείας, όπως είναι ο αγγλικός κανόνας του *wrongful trading*, κανόνας που θεσπίζεται από την πτωχευτική νομοθεσία, που όμως από την άλλη μεριά αφορά ζήτημα εταιρικών ευθυνών. Η παρατήρηση ότι το ζήτημα αυτό πρέπει να αντιμετωπίζεται με κοινοτικά και όχι εθνικά κριτήρια είναι μεν ορθή, δεν βοηθά όμως ιδιαίτερα στην επίλυσή του. Φαίνεται ωστόσο ότι η σοβαρότητα του ζητήματος δεν είναι όση εκ πρώτης όψεως φαίνεται. Οι ζητούμενοι κανόνες του άρθρου 9 δεν χαρακτηρίζονται ως κανόνες του «εταιρικού δικαίου» ή του δικαίου της Α.Ε., οπότε και θα ανέκυπτε «προδικαστικό» ζήτημα χαρακτηρισμού του κάθε κανόνα, αλλά ως διατάξεις που θα ήσαν «εφαρμοστές» στις εθνικές Α.Ε., κάτι που προϋποθέτει απλή διαπίστωση και όχι κρίση. Το ζήτημα φαίνεται τελικά να συνάπτεται με το άρθρο 10, την ισότητα δηλαδή στην εθνική μεταχείριση της ΣΕ με εκείνη των εθνικών Α.Ε.

Έχει υποστηριχθεί ότι οι κανόνες του εθνικού δικαίου, εφαρμοζόμενοι κατά παραπομπή από τον Κανονισμό, μεταλλάσσονται λόγω της παραπομπής αυτής σε κοινοτικούς κανόνες. Είναι ως εάν ο κοινοτικός νομοθέτης είχε «αντιγράψει» και ενσωματώσει τις εθνικές διατάξεις στον Κανονισμό. Συνέπειες της άποψης αυτής είναι ότι η ερμηνεία των εθνικών κανόνων, στο μέτρο που αφορούν την ΣΕ, πρέπει να γίνεται υπό πρίσμα κοινοτικό και ότι λόγω της μεταλλαγής αυτής οι εθνικοί κανόνες θα πρέπει να υπόκεινται σε ερμηνεία από το ΔΕΚ. Η παραπομπή στους εθνικούς κανόνες αφορά ενσυνείδητα τις εθνικές ρυθμίσεις (και ιδιαιτερότητες) χωρίς φιλοδοξία ενσωμάτωσης τούτων στο κοινοτικό δίκαιο. Αυτό προκύπτει με άνεση από το άρθρο 9 του Κανονισμού, αλλά και το προοίμιο, που θεωρεί ότι οι εργασίες προσέγγισης των εθνικών δικαίων έχουν πολύ προχωρήσει, ώστε να μην απαιτούνται, στο μέτρο αυτό, ενιαίοι κοινοτικοί κανόνες. Μάλιστα η τεχνική της αναγωγής των εθνικών κανόνων σε κοινοτικούς, με το πλάσμα της «αντιγραφής» δημιουργεί σημαντικούς κινδύνους. Π.χ. θα πρέπει να θεωρηθούν ως κοινοτικοί και οι κανόνες που έχουν νομολογιακή

προέλευση (αυτό θα έχει ιδιαίτερη σημασία για την Αγγλία), καθώς και κανόνες που αποτελούν εξειδίκευση γενικών ρητρών οπότε ενδεχομένως και η εθνική γενική ρήτρα θα υπόκειται σε ερμηνεία του ΔΕΚ). Αυτά εγκυμονούν τον πρόσθετο κίνδυνο προδικαστικής παραπομπής στο ΔΕΚ (προαιρετικής ή υποχρεωτικής) κατ' ουσίαν κάθε δικαστικής διαφοράς που αφορά SE¹⁹.

Ο Κανονισμός αποκλείει από το ρυθμιστικό του πεδίο το φορολογικό δίκαιο, το δίκαιο του ανταγωνισμού, το δίκαιο της πνευματικής ιδιοκτησίας και το πτωχευτικό δίκαιο, αλλά, θα έλεγε κανείς γενικότερα, το μη εταιρικό δίκαιο (άρα και το δίκαιο της κεφαλαιαγοράς, στο μέτρο που το τελευταίο δεν ρυθμίζει εταιρικά ζητήματα, όπως είναι π.χ. τα δικαιώματα πληροφόρησης, το squeeze-out ή το sell-out, τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων κ.λπ.). Οι δικαιοκί αυτοί κλάδοι έχουν τις δικές τους προϋποθέσεις εφαρμογής και θα καταλαμβάνουν και την SE κατά περίπτωση, συνήθως στη βάση του άρθρου 10 του Κανονισμού. Αμφίβολο είναι αν το εθνικό δίκαιο των ομίλων επιχειρήσεων (όπως σήμερα ισχύει στη Γερμανία και την Πορτογαλία) θα μπορεί να εφαρμοσθεί και στις SE που είναι καταχωρημένες στα κράτη αυτά, και μάλιστα τις εξαρτημένες. Από την άλλη μεριά το άρθρο 9 παρ. 3 επιτρέπει στα κράτη να εφαρμόσουν «πλήρως» τις ειδικές διατάξεις της εθνικής τους νομοθεσίας, που αφορούν εταιρείες με ειδική δραστηριότητα, και συνεπώς οι εθνικές διατάξεις «άμεσης εφαρμογής» παραμένουν άθικτες.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, το ιεραρχικό σύστημα κανόνων που διαμορφώνεται από το άρθρο 9 είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό της SE. Το σύστημα αυτό έχει προτερήματα και μειονεκτήματα: Από τη μια μεριά το εθνικό δίκαιο, στο οποίο γίνεται μαζική παραπομπή, διατηρεί αυτό που για τον χρήστη είναι οικείο, διευκολύνει τον εγκλιματισμό του νέου θεσμού στο εσωτερικό δίκαιο και επιτρέπει το προβλεπτό της ερμηνείας του εθνικού δικαίου. Από την άλλη μεριά τα μειονεκτήματα είναι ορατά: α) Ανομοιομορφία του θεσμού της SE κατά κράτη και επανεθνικοποίησή του, β) αντίστοιχη απώλεια της ευρωπαϊκής συνιστώσας και γ) διατήρηση οπισθοδρομικών εθνικών θεσμών, όπως είναι η αγγλική θεωρία *ultra vires*. Ο Κανονισμός είναι πρόδηλα ανεπαρκής για την ικανοποιητική και χωρίς προβλήματα ρύθμιση της SE. Και βέβαια θεαματικές αναμένεται να είναι οι πρακτικές δυσκολίες ανεύρεσης της ρύθμισης κάθε ζητήματος, με επιλογή μεταξύ Κανονισμού, εθνικού δικαίου και καταστατικού. Δυσκολίες επιτεινόμενες πρώτον διότι, όπως αναφέρθηκε, η έκταση της καταστατικής ελευθερίας δεν είναι η ίδια σε όλα τα κράτη μέλη, δεύτερον δε λόγω του συνδυασμού γενικών και ειδικών παραπομπών στο εθνικό δίκαιο, είτε εκείνο που έχει θεσπισθεί για την SE, είτε εκείνο των εθνικών Α.Ε.

Όπως έχει παρατηρηθεί, η πολυπλοκότητα αυτή και οι συγκρούσεις των ρυθμίσεων, πραγματικές ή έστω νομιζόμενες (μέχρι να διευθετηθούν), κινδυνεύουν να περιπλέξουν σε τέτοιο βαθμό τη λειτουργία της SE και τη λήψη των εταιρικών αποφάσεων, ώστε θα χρειασθεί η εγκατάσταση σημαντικού νομικού επιτελείου για το έργο αυτό, το υψηλό κόστος του οποίου θα μπορούν να φέρουν μόνο μεγάλες εταιρείες, ενώ παράλληλα «ανοίγεται πεδίο δράσης νέο, ενδιαφέρον και επικερδές για τους νομικούς των επιχειρήσεων και τους δικηγόρους». Πράγματα βέβαια που κατ' αποτέλεσμα έρχονται μάλλον να διαψεύσουν την προσδοκία ότι η SE είναι κατάλληλη και για μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Με τους φόβους αυτούς είχε γίνει σύσταση από συγγραφείς, κατά την περίοδο θέσπισης των εθνικών νομοθετημάτων, να θεσμοθετηθεί ένα ενιαίο κείμενο

¹⁹ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ. 11-12

ρυθμιστικό της SE, που θα ενσωμάτωνε τις ρυθμίσεις του Κανονισμού, για διευκόλυνση των χρηστών. Κάτι τέτοιο όμως θα δημιουργούσε άλλου είδους δυσκολίες, λόγω της εθνικοποίησης των κοινοτικών κανόνων του Κανονισμού.

Απλοποιώντας σε κάποιο βαθμό τις διατάξεις του Κανονισμού περί πηγών, ο ελληνικός νόμος 3412/2005 γενικά μεν παραπέμπει στην «αναλογική» εφαρμογή (όμως πρόκειται για ευθεία εφαρμογή!) της ελληνικής νομοθεσίας για τις Α.Ε., «με την επιφύλαξη των ειδικών ρυθμίσεων του παρόντος νόμου και του Κανονισμού», ειδικότερα δε κατατάσσει (και, θα πρέπει να γίνει δεκτό, ιεραρχεί) τις πηγές ως εξής: Κανονισμός, ν. 3412/2005, ελληνική νομοθεσία που διέπει τις Α.Ε., για τα θέματα που δεν ρυθμίζουν ή ρυθμίζουν εν μέρει ο Κανονισμός και ο ν. 3412/2005, και διατάξεις του καταστατικού, εφόσον είναι σύμφωνες με τις διατάξεις του Κανονισμού. Ο ελληνικός νόμος δεν αποκαλύπτει τη δυσκολία του προβλήματος και πρέπει να αναγνωσθεί σε συνδυασμό με τον Κανονισμό.

Κατά τα λοιπά (με την επιφύλαξη δηλαδή του Κανονισμού, ιδιαίτερα δε του άρθρου 9) η SE «τυγχάνει σε κάθε κράτος μέλος της αυτής μεταχείρισης με την ανώνυμη εταιρεία τη συσταθείσα σύμφωνα με τη νομοθεσία του κράτους της καταστατικής έδρας της SE». Η διάταξη αυτή, το έδαφος εφαρμογής της οποίας είναι κάπως ασαφές, στη γενικότητά της υπερβαίνει το ζήτημα του εφαρμοστέου στην SE δικαίου. Δεν καλύπτει μόνο τη λειτουργία της SE, και την έκταση εφαρμογής του εταιρικού δικαίου, αλλά αφορά γενικότερα τον τρόπο μεταχείρισης της από το δίκαιο (π.χ. ως προς την εμπορική της ιδιότητα, την ικανότητα της να αναλαμβάνει δραστηριότητες που έχουν επιφυλαχθεί σε α.ε., τις δημόσιες προτάσεις, τη φορολογική της μεταχείριση, κ.λπ.). Πρόκειται για διάταξη δικαίου της κατάστασης αλλοδαπών και για γενική απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος (αλλά και υπέρ!) της SE²⁰.

1.5 ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η SE είναι κεφαλαιουχική εταιρεία με νομική προσωπικότητα. Αυτό επαναλαμβάνει, αν και εκ περισσού, ο ν. 3412/2005, που ορίζει ότι η SE «συνιστάται κατά τους όρους και τις διαδικασίες του Κανονισμού και του παρόντος νόμου».

Η SE πρέπει να έχει υποχρεωτικό ελάχιστο «καλυφθέν» κεφάλαιο 120.000 ευρώ, ποσό που σχετικά δεν είναι υψηλό, δεν παρεμποδίζει δηλαδή αυτό, όπως προσδοκάται, την πρόσβαση στο νέο θεσμό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η αναφορά σε «καλυφθέν» κεφάλαιο σημαίνει ότι, κατ' εφαρμογή της «δεύτερης» Οδηγίας 77/91/ΕΟΚ, τουλάχιστον το 1/4 θα πρέπει να έχει καταβληθεί κατά την ίδρυση. Οι εισφορές σε είδος θα πρέπει επίσης να υπόκεινται σε εκτίμηση κατά τις εθνικές διατάξεις.

Ο Κανονισμός (άρθρο 4 παρ. 3) προβλέπει, και ο ν. 3412/2005 (άρθρο 5 παρ. 1) επαναλαμβάνει, ότι ειδικότερες εθνικές διατάξεις για υψηλότερο κεφάλαιο εταιρειών που ασκούν ορισμένες δραστηριότητες (π.χ. πιστωτικά ιδρύματα, ασφαλιστικές επιχειρήσεις κ.λπ.) εφαρμόζονται και στην περίπτωση που οι εταιρείες αυτές λαμβάνουν

²⁰ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ. 12-14

τη μορφή SE. Ο ελληνικός νόμος προσθέτει, ότι οι διατάξεις του ν. 2190/1920 για την κάλυψη του κεφαλαίου με δημόσια εγγραφή «εφαρμόζονται αναλογικά». Θα πρόκειται για το άρθρο 8α ν. 2190/1920, αλλά σήμερα και τον ν. 3401/2005 για το ενημερωτικό δελτίο κατά τη δημόσια προσφορά κινητών αξιών. Γεννάται το ζήτημα αν η διάταξη είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό, αν ληφθεί υπόψη ότι ο τελευταίος δεν επιτρέπει διαφοροποιήσεις του κεφαλαίου παρά μόνο για τις εταιρίες «που ασκούν ορισμένα είδη δραστηριοτήτων», ενώ η προσφυγή σε δημόσια εγγραφή αφορά τη συγκέντρωση του κεφαλαίου και όχι ορισμένη δραστηριότητα. Θα πρέπει όμως μάλλον να γίνει δεκτό ότι η διάταξη δικαιολογείται από το άρθρο 10 του Κανονισμού.

Το κεφάλαιο της SE διαιρείται σε μετοχές (περισσότερες «κατηγορίες» μετοχών δεν αποκλείονται). Ελάχιστη ονομαστική αξία της μετοχής δεν προβλέπεται, συνεπώς θα εφαρμοσθεί το άρθρο 14 ν. 2190/1920. Οι μέτοχοι ευθύνονται μόνο μέχρι του ποσού του κεφαλαίου, το οποίο έχουν καλύψει και οφείλουν να καταβάλουν. Το κεφάλαιο της SE, η διατήρησή του, οι μεταβολές του (αύξηση και μείωση), καθώς και οι μετοχές, οι ομολογίες και οι άλλοι τίτλοι της SE διέπονται από τις διατάξεις που θα ίσχυαν για μια Α.Ε. εδρεύουσα στο κράτος μέλος καταχώρισης της SE. Το ζήτημα όμως δεν είναι σαφές σε όλες τις λεπτομέρειές του, π.χ. δεν είναι σίγουρο αν μπορούν να εκδοθούν μετοχές χωρίς ονομαστική αξία. Για μια ελληνική SE κάτι τέτοιο θα πρέπει να θεωρηθεί ότι αποκλείεται.

Η επωνυμία της SE διέπεται από τις διατάξεις για τις Α.Ε.. Στην επωνυμία τις SE περιλαμβάνονται υποχρεωτικά τα αρχικά «SE» (ή ενδεχομένως ολόκληρες τις λέξεις «Societas Europaea»), μόνο δε οι SE επιτρέπεται να φέρουν το διακριτικό αυτό. Όμως αν κατά την έναρξη ισχύος του ν. 3412/2005 εταιρείεςw έφεραν ήδη τα διακριτικά «SE», δεν υποχρεούνται να τροποποιήσουν την επωνυμία τους.

Η SE μπορεί κατά τα λοιπά να έχει οποιοδήποτε αντικείμενο και σκοπό (εμπορικό ή όχι, προϊόντα ή υπηρεσίες, να είναι πιστωτικό ίδρυμα²¹, ασφαλιστική επιχείρηση κ.λπ.). Μπορεί επίσης να προτίθεται να εισαγάγει τις μετοχές της σε χρηματιστήριο ή να προσφύγει σε δημόσια εγγραφή. Παρατηρείται συνεπώς ότι η SE έχει «οικουμενική αποστολή» («vocation universelle»).

Η SE θα είναι εμπορική εταιρεία όπως κάθε Α.Ε., «και εάν ο σκοπός αυτής δεν είναι εμπορική επιχείρηση», άρα θα είναι έμπορος κατά το τυπικό σύστημα. Το γερμανικό κείμενο του Κανονισμού μάλιστα κάνει ρητά λόγο για «εμπορικές εταιρείες».

²¹ Δούβλης Βασίλειος, «Ευρωπαϊκό τραπεζικό δίκαιο,2003»,σελ. 35

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ» ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

2.1 Ο ΝΟΜΟΣ 3412/2005

Στην Ελλάδα εισήχθη με καθυστέρηση ο νόμος 3412/2005 με τον τίτλο «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη Σύσταση και Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας» (ΦΕΚ 276 Α'/4.11.2005), ο οποίος παρείχε νομοθετική εξουσιοδότηση για την έκδοση του προεδρικού διατάγματος 91/2006 (ΦΕΚ 92 Α'/4.5.2006) για την ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας για το ρόλο των εργαζομένων στο νέο ευρωπαϊκό μάρκωμα. Τα νομοθετικά αυτά κείμενα συμπληρώνουν τα κενά του Κανονισμού και προσαρμόζουν τις ρυθμίσεις του στα ελληνικά δικαστικά δεδομένα, με αναφορά κυρίως στο νόμο 2190/1920 περί ανωνύμων εταιρειών. Το τελευταίο (π.δ. 91/2006) δημοσιεύθηκε πρόσφατα (ΦΕΚ 92 Α'/4.5.2006). Έτσι η σύσταση SE στην Ελλάδα είναι πρακτικά δυνατή μόνο από 04/05/2006, με καθυστέρηση δηλαδή 19 μηνών.

Σκοπός της ευρωπαϊκής ρύθμισης με την οποία θεσμοθετείται η Ευρωπαϊκή Εταιρεία (SE), είναι η δημιουργία μιας νέας εταιρικής μορφής, για να μπορέσουν επιχειρήσεις από διάφορα κράτη μέλη να ενοποιήσουν το δυναμικό τους, στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των παραγωγικών δομών σε κοινοτικό επίπεδο. Για το λόγο αυτό, η ευρωπαϊκή νομοθεσία επιτρέπει τη δημιουργία και τη διαχείριση εταιρείας ευρωπαϊκών διαστάσεων, της οποίας η επιχειρηματική δραστηριότητα δεν εμποδίζεται από την πολυμορφία και την περιορισμένη εφαρμογή του εθνικού εταιρικού δικαίου, καλύπτοντας πλέον την ανάγκη προσφυγής στην ίδρυση θυγατρικών εταιρειών υπαγομένων σε τόσα εθνικά δίκαια όσα και τα κράτη μέλη της ΕΕ. Η ως άνω κοινοτική ρύθμιση απευθύνεται αποκλειστικά σε υφιστάμενες επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται ή επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν σε συνεργασία με εταιρεία ή εταιρείες άλλου ή άλλων κρατών μελών σε κοινοτική κλίμακα, μη περιοριζόμενες στην ικανοποίηση καθαρά τοπικών αναγκών²².

Η Ευρωπαϊκή εταιρεία είναι κεφαλαιουχική κατά μετοχές εταιρεία, με ελάχιστο εταιρικό κεφάλαιο 120.000 ευρώ και έχει ίδια νομική προσωπικότητα. Είναι δυνατή η σύσταση Ευρωπαϊκής Εταιρείας με συγχώνευση ήδη υφισταμένων εταιρειών, με καταστατική έδρα και κεντρική διοίκηση στην ΕΕ, αρκεί δύο τουλάχιστον από αυτές διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών-μελών ή με δημιουργία από αυτές ευρωπαϊκής Εταιρείας χαρτοφυλακίου. Επιπλέον, επιτρέπεται σε εταιρείες και άλλα νομικά πρόσωπα, που ασκούν οικονομική δραστηριότητα και υπάγονται στο δίκαιο διαφορετικών κρατών-μελών να ιδρύουν κοινές θυγατρικές. Μια ελληνική ΑΕ έχει τη δυνατότητα να μετατραπεί σε Ευρωπαϊκή Εταιρεία εάν η εταιρεία αυτή έχει τη καταστατική της έδρα και την κεντρική της διοίκηση εντός της ΕΕ και θυγατρική σε κράτος-μέλος διαφορετικό του κράτους της καταστατικής της έδρας. Η Ευρωπαϊκή

²² <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%9D+3412+2005.pdf?bodyId=549283>

Εταιρεία θεωρείται ΑΕ και η σύσταση και λειτουργία της διέπεται από το δίκαιο του κράτους-μέλους όπου είναι η καταστατική της έδρα. Επιτρέπεται η ελεύθερη μεταφορά της έδρας Ευρωπαϊκής Εταιρείας σε άλλο κράτος-μέλος χωρίς αυτό να συνεπάγεται λύση της εταιρείας και δημιουργία νέου νομικού προσώπου²³.

Ο Νόμος 3412/2005 (ΦΕΚ 276 Α'/4.11.2005) αποτελείται από 7 κεφάλαια και 30 άρθρα. Πιο αναλυτικά παρουσιάζονται στο παρακάτω σχήμα:

è ΚΕΦΑΛΑΙΟ I: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
ο Άρθρο 1 Ê Ορισμοί
ο Άρθρο 2 Ê Φύση και μορφή Εταιρείας
ο Άρθρο 3
ο Άρθρο 4 Ê Εφαρμοστέες διατάξεις
ο Άρθρο 5 Ê Μετοχικό κεφάλαιο
ο Άρθρο 6 Ê Έδρα και μεταφορά αυτής
ο Άρθρο 7 Ê Καταχώριση στο Μητρώο
ο Άρθρο 8 Ê Δημοσιότητα
è ΚΕΦΑΛΑΙΟ II: ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ
ο Άρθρο 9 Ê Διατυπώσεις δημοσιότητας
ο Άρθρο 10
ο Άρθρο 11
ο Άρθρο 12 Ê Προστασία των μετόχων της μειοψηφίας
ο Άρθρο 13 Ê Έλεγχος νομιμότητας
ο Άρθρο 14 Ê Ολοκλήρωση συγχώνευσης
ο Άρθρο 15 Ê Ακυρότητα συγχώνευσης
ο Άρθρο 16 Ê Απλοποιημένη διαδικασία συγχώνευσης
è ΚΕΦΑΛΑΙΟ III: ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ
ο Άρθρο 17 Ê Διαδικασία σύστασης
ο Άρθρο 18 Ê Προστασία μετόχων μειοψηφίας
è ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV: ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ο Άρθρο 19
è ΚΕΦΑΛΑΙΟ V:
Û ΤΜΗΜΑ Α΄- ΔΥΑΔΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
ο Άρθρο 20 Ê Διευθυντικό όργανο
ο Άρθρο 21 Ê Εποπτικό όργανο
Û ΤΜΗΜΑ Β΄- ΜΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
ο Άρθρο 22 Ê Συγκρότηση διοικητικού οργάνου
Û ΤΜΗΜΑ Γ΄- ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
ο Άρθρο 23 Ê Ευθύνη μελών των οργάνων της Εταιρείας
ο Άρθρο 24 Ê Δικαιώματα μετόχων μειοψηφίας
ο Άρθρο 25 Ê Τροποποίηση του Καταστατικού
è ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI:
ο Άρθρο 26 Ê Μεταφορά της κεντρικής διοίκησης
ο Άρθρο 27 Ê Μετατροπή Ευρωπαϊκής Εταιρείας σε Ανώνυμη Εταιρεία
è ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII:
ο Άρθρο 28 Ê Τελικές διατάξεις
ο Άρθρο 29 Ê Μεταβατικές διατάξεις
ο Άρθρο 30 Ê Έναρξη ισχύος

Σχήμα 3: Νόμος 3412/2005.

²³ <http://www.plant-management.gr/index.php>

Όσον αφορά τις *Γενικές διατάξεις* του νόμου 3412/2005 τα κύρια και πιο σημαντικά στοιχεία του διαμορφώνονται συνοπτικά ως εξής:

Ν Η SE αποτελεί νομικό πρόσωπο, σύμφωνα με τους όρους και τις διαδικασίες του κανονισμού και του Νόμου.

Ν Η SE αποκτά νομική προσωπικότητα από την ημερομηνία καταχώρισής της στο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών του κράτους μέλους όπου βρίσκεται η καταστατική έδρα.

Ν Νομικό πρόσωπο που η κεντρική διοίκηση βρίσκεται εκτός Ε.Ε. μπορεί να συμμετάσχει, εφόσον έχει συσταθεί σύμφωνα με το δίκαιο κράτους-μέλους, στο οποίο έχει και την καταστατική του έδρα.

Ν Ελάχιστο καταβλημένο μετοχικό κεφάλαιο 120.000€ εκτός από τις εταιρείες όπου το εκάστοτε εθνικό δίκαιο απαιτεί υψηλότερο μετοχικό κεφάλαιο (π.χ. τράπεζες).

Ν Καταστατική έδρα και κεντρική διοίκηση σε κράτος-μέλος της Ελλάδος.

2.2 ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ (Ο.Κ.Ε.) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ “ΠΛΑΙΣΙΟ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ”.

2.2.1 ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Ο θεσμός των Ο.Κ.Ε. άρχισε να αναπτύσσεται στη δεκαετία του '50 σε εθνικό επίπεδο και στη συνέχεια υιοθετήθηκε από τη Συνθήκη της Ρώμης για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Έκτοτε γνώρισε μεγάλη ανάπτυξη στις περισσότερες χώρες της Κοινότητας. Πιο πρόσφατα μεταφυτεύθηκε και στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης, καθώς και σε τρίτες μεσογειακές χώρες, για τις οποίες απετέλεσε μηχανισμό για την εξασφάλιση άμεσης επικοινωνίας με την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, ένα από τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδρύθηκε το 1957 και πραγματοποίησε την πρώτη της επίσημη συνεδρίαση το 1958. Οι διαδοχικές διευρύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης αύξησαν σταδιακά τον αριθμό των μελών της, αλλά κυρίως οι διαδοχικές Συνθήκες της έδωσαν όλο και περισσότερες και σημαντικότερες αρμοδιότητες. Το κυριότερο καθήκον της Ο.Κ.Ε. είναι να εκδίδει γνωμοδοτήσεις, τις οποίες υποβάλλει στην Επιτροπή, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο. Η Ο.Κ.Ε. μπορεί να γνωμοδοτεί για όλους τους τομείς κατά τη διάρκεια της ευρωπαϊκής νομοθετικής διαδικασίας ή να εκπονεί γνωμοδοτήσεις με δική της πρωτοβουλία.

Η ελληνική Ο.Κ.Ε. ιδρύθηκε το 1994, με πρότυπο την Ο.Κ.Ε. της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που στηρίζεται στον τριμερή διαχωρισμό των εκπροσωπούμενων συμφερόντων, διαχωρισμό δηλαδή σε τρεις Ομάδες, μία των εργοδοτών-επιχειρηματιών, μία των εργαζομένων-μισθωτών και δημοσίων υπαλλήλων, και μία των λοιπών κατηγοριών

στην οποία εκπροσωπούνται οι αγρότες, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και οι καταναλωτές.

Σκοπός της Ο.Κ.Ε. είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και μέσω αυτού η διαμόρφωση (αν είναι δυνατόν) κοινά αποδεκτών θέσεων για θέματα που απασχολούν την κοινωνία ευρύτερα ή ειδικότερα τμήματα αυτής. Η Ο.Κ.Ε. δεν έχει στόχο την άμβλυνση των διαφορετικών ιδεολογικών και πολιτικών απόψεων, αλλά μέσω της παράθεσης των διαφορετικών επιχειρημάτων και προτάσεων για ζητήματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος των κοινωνικών εταίρων που περιλαμβάνει, επιδιώκει την ανάδειξη της κοινής συνισταμένης, εφόσον υπάρχει.

Επίσης, με τις προτάσεις της και τις γνωμοδοτήσεις της επιχειρεί τη μεγιστοποίηση του κοινωνικού οφέλους ή την ελαχιστοποίηση των πιθανών παρενεργειών από την άσκηση των επιμέρους αποφάσεων της κυβέρνησης. Η Ο.Κ.Ε. δεν υποκαθιστά με τη λειτουργία της ούτε τους λοιπούς πολιτειακούς θεσμούς, ούτε τους κοινωνικούς εταίρους, που διατηρούν στο ακέραιο την αυτονομία τους και το δικαίωμα διατύπωσης των δικών τους απόψεων στα θεσμικά όργανα της Ο.Κ.Ε. Οι βασικές αυτές επιδιώξεις των εταίρων της Ο.Κ.Ε. πρέπει να συνοδεύονται επίσης από τις αρχές της ισότιμης σχέσης, της συναίνεσης και του σεβασμού στο διακριτό συμφέρον. Για την επίτευξη εθνικών και κοινωνικών συμφωνιών, η Ο.Κ.Ε. πρέπει να προετοιμάζει το έδαφος μέσω της αξιοποίησης των “Γνωμών Πρωτοβουλίας”.

Η Ο.Κ.Ε. αποτελεί από το Μάιο του 2001 και συνταγματικά αναγνωρισμένο θεσμό του ελληνικού κράτους. Σύμφωνα με το άρθρο 82, παρ. 3, του συντάγματος “Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη συγκρότηση, τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες της Οικονομικής και Κοινωνικής επιτροπής, αποστολή της οποίας είναι η διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ιδίως για τις κατευθύνσεις της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, καθώς και η διατύπωση γνώμης επί των νομοσχεδίων και προτάσεων νόμων που παραπέμπονται σε αυτήν. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. εκτιμάται ότι η συνταγματική κατοχύρωση του θεσμού θα συμβάλλει στην περαιτέρω αναβάθμιση του ρόλου της στην Ελλάδα και θα προσφέρει την ευκαιρία για να γίνει πιο ουσιαστικός και πιο αποτελεσματικός ο κοινωνικός διάλογος στη χώρα.

Όσον αφορά τις διεθνείς σχέσεις οι Ο.Κ.Ε. της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) οργανώνουν διμερείς και πολυεθνικές συναντήσεις για επίκαιρα θέματα κοινού ενδιαφέροντος, με τελικό στόχο να επηρεάσουν τις κατευθύνσεις των εθνικών κυβερνήσεων, τους σχεδιασμούς της Ε.Ε., αλλά και τη δράση των κατ’ ιδίαν ιδιωτικών φορέων. Η ελληνική Ο.Κ.Ε. συμμετέχει δυναμικά στα δρώμενα αυτά, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρονται η στενή συνεργασία με την Ε.Ο.Κ.Ε. και τις άλλες Ο.Κ.Ε. της Ε.Ε., η συμμετοχή της στη Διεθνή Ένωση των Ο.Κ.Ε., στην Ευρωμεσογειακή Συνεργασία, στη Συνεργασία με τις χώρες της Νοτιοανατολικής Ευρώπης, κ.α.²⁴

2.2.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 22.08.2005, ο Υπουργός Ανάπτυξης κ. Δημήτριος Σιούφας, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) με τη διαδικασία του

²⁴ http://www.oke.gr/oke_cap.html

κατεπείγοντος, το Σχέδιο Νόμου "Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και λειτουργία της ευρωπαϊκής εταιρείας " .

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. Χαράλαμπο Κεφάλα, Γιώργο Τσατήρη, Ελευθέριο Αυγητίδη, Δημήτριο Πολίτη, Νικόλαο Λιόλιο και Φώτη Λίτσο.

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. Κεφάλας. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι δικηγόροι κ.κ. Χαράλαμπος Χάρακας, Αλέξανδρος Βουτσάς και ο οικονομολόγος κ. Σταύρος Αυγερινόπουλος. Επιστημονική στήριξη παρείχαν οι επιστημονικοί συνεργάτες της Ο.Κ.Ε. Δρ Αφροδίτη Μακρυγιάννη, οικονομολόγος και Δρ Αθανάσιος Παπαϊωάννου, δικηγόρος, ο οποίος είχε και τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τέσσερις (4) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 13.9.2005. Σημειώνεται ότι η Γνώμη βασίστηκε σε νεώτερο κείμενο Σχεδίου Νόμου που απεστάλη από τον κ. Υπουργό στις 29.8.2005.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. Τσατήρης και Πολίτης, αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 19^{ης} Σεπτεμβρίου 2005, διατύπωσε την υπ' αριθ. 138 Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

2.2.3 ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Με το εν λόγω Σχέδιο Νόμου ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στις σχέσεις της ευρωπαϊκής εταιρείας με τις αρχές, όπως το αρμόδιο όργανο εποπτείας, καθώς και ορισμένα άλλα που ο Κανονισμός συνειδητά παρέχει ευχέρεια ρύθμισης στα ίδια τα Κράτη Μέλη όπως το θέμα της ευθύνης των μελών των οργάνων διοίκησης κ.λπ.

Ως εκ τούτου, η ΟΚΕ δεν προχώρησε σε μία Γενική Αξιολόγηση του νομοθετήματος καθώς ο κύριος κορμός του δημιουργούμενου νομικού πλαισίου αφορά ένα κοινοτικό Κανονισμό που έχει ήδη τεθεί σε ισχύ αυτοδικαίως (από τον Οκτώβριο του 2004) αφού πρώτα αποτέλεσε επί πολλά έτη αντικείμενο συζήτησης στο πλαίσιο των κοινοτικών οργάνων, περιλαμβανομένης και της Ευρωπαϊκής ΟΚΕ.

Γι αυτό, οι παρατηρήσεις της ΟΚΕ, σε επίπεδο Γενικής Αξιολόγησης αφορούν το σύνολο του δημιουργούμενου με τον Κανονισμό θεσμικού πλαισίου και όχι απλώς τις έτσι κι αλλιώς συμπληρωματικού χαρακτήρα διατάξεις του Σχεδίου Νόμου:

α. Η «ευρωπαϊκή εταιρεία», όπως αποτυπώθηκε στον Κανονισμό είναι ένας θεσμός πολύ μικρότερης εμβέλειας από αυτόν που θα περίμενε κανείς από μία συνεπή πορεία προς την ευρωπαϊκή ενοποίηση.

Ενώ θα ανέμενε κανείς να εισάγεται μία συμπαγής μορφή εταιρείας με δικό της ομοιόμορφο δίκαιο προκειμένου να υπηρετήσει τις επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις στην εσωτερική αγορά, κάτι τέτοιο δεν κατέστη δυνατόν από την αδυναμία των κρατών μελών να συμφωνήσουν σε ένα ενιαίο σύστημα εταιρειών. Το αποτέλεσμα του επελθόντος εν τέλει συμβιβασμού μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε. αποτελεί ένα εξαιρετικά περίπλοκο σύστημα κανόνων ευρωπαϊκού και εθνικού δικαίου.

Έτσι, εύλογα δημιουργείται το συμπέρασμα ότι ο νέος θεσμός θα αξιοποιηθεί μόνο από μεγάλες εταιρείες που διαθέτοντας δικά τους νομικά επιτελεία θα μπορούν να

εκτιμήσουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του νέου θεσμού και να τον αξιοποιήσουν ή όχι. Θα πρέπει όμως να τονισθεί ότι ο νέος θεσμός θα είναι αμφίβολης χρησιμότητας για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις για τις οποίες η περιπλοκότητα του θεσμού θα λειτουργήσει αποτρεπτικά. Γι' αυτό είναι ανάγκη να υλοποιηθεί η πρόταση της ευρωπαϊκής Ο.Κ.Ε. για δημιουργία καταστατικού που θα αφορά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

β. Έστω και έτσι πάντως, ο νέος θεσμός –μεταξύ άλλων- παρέχει δύο δυνατότητες στις εθνικές εταιρείες που μέχρι σήμερα δεν ήταν εφικτές: τη συγχώνευση μεταξύ εταιρειών που έχουν έδρα σε διαφορετικά κράτη μέλη και τη δυνατότητα μεταφοράς της έδρας από ένα κράτος σε ένα άλλο.

γ. Η θέσπιση του νέου αυτού θεσμικού πλαισίου, και δεδομένου ότι η λειτουργία της εταιρείας αυτής θα διέπεται σε σημαντικό βαθμό από το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές διαδικασίες, καθιστά ακόμη πιο έντονη την ανάγκη για ένα εκσυγχρονισμό του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας των εταιρειών στη χώρα μας. Ειδικότερα, υπογραμμίζει την έτσι και αλλιώς διαπιστωμένη ανάγκη για συνολική επανεξέταση του κ.ν. 2190/1920 για τις ανώνυμες εταιρείες προς το σκοπό του εκσυγχρονισμού των διατάξεών του.

δ. Η δημιουργία της νέας αυτής δομής που ξεπερνάει τα εθνικά όρια, γεννά την ανάγκη δημιουργίας νέων διαδικασιών για τη διαβούλευση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης της ευρωπαϊκής εταιρείας προκειμένου να μην καταστούν κενές περιεχομένου οι διαδικασίες διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης που έχουν αρθρωθεί γύρω από το παραδοσιακό πλαίσιο λειτουργίας των εθνικών εταιρειών. Το κενό αυτό έρχεται να καλύψει η Οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων και η οποία ακόμη δεν έχει ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει παράλληλα με την ψήφιση του υπό κρίση Σχεδίου Νόμου να εκδοθεί το Προεδρικό Διάταγμα που θα ενσωματώνει στο εθνικό δίκαιο την κοινοτική Οδηγία αξιοποιώντας και την εργασία της Επιτροπής που έχει ήδη συσταθεί προς το σκοπό αυτό με τη συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων.

Επί του περιεχομένου του Προεδρικού Διατάγματος, η Ο.Κ.Ε. επιφυλάσσεται να τοποθετηθεί όταν αυτό της αποσταλεί προς γνωμοδότηση.

ε. Με τον Κανονισμό δίδεται η δυνατότητα δημιουργίας εταιρειών που θα εφαρμόζουν το δυαδικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης (συνύπαρξη διοικητικού και εποπτικού συμβουλίου) ακόμη και σε χώρες που δεν το προβλέπει μέχρι σήμερα η εθνική τους νομοθεσία. Το Σχέδιο Νόμου προβλέπει ορισμένες ρυθμίσεις για τη λειτουργία των εταιρειών αυτών, πλην όμως εκτιμάται ότι τα ζητήματα που δημιουργούνται από το δυαδικό σύστημα είναι τόσα πολλά που δεν επαρκούν οι διατάξεις του Κανονισμού και του συγκεκριμένου Σχεδίου Νόμου για να δώσουν πλήρεις απαντήσεις τόσο σε εκείνους που θα θελήσουν να ιδρύσουν τέτοιου είδους εταιρείες όσο και στις δημόσιες αρχές που θα συνεργασθούν μαζί τους. Η Ο.Κ.Ε. πιστεύει σχετικά ότι ο θεσμός θα είναι πιο εύχρηστος και πιο αποτελεσματικός αν υπάρξει μια ειδικότερη επεξεργασία του συγκεκριμένου θέματος.

στ. Η λειτουργία της ευρωπαϊκής εταιρείας αναπόφευκτα θα δημιουργήσει κάποιες διοικητικές δυσχέρειες στην πρώτη φάση καθώς καμία υπηρεσία δεν είναι εξοικειωμένη με το νέο αυτό θεσμό. Είναι ανάγκη, μετά την ψήφιση του Σχεδίου Νόμου, να υπάρξει η κατάλληλη ενημέρωση των αρμοδίων υπηρεσιών ώστε να μειωθούν κατά το δυνατόν τα προβλήματα που εύλογα κανείς αναμένει σε τέτοιες περιπτώσεις. Αντίστοιχη

ενημέρωση (ενδεχομένως και με τη σύνταξη υποδείγματος καταστατικού που θα αποτυπώνει τις διατάξεις του Κανονισμού και τις εφαρμοστέες διατάξεις του Σχεδίου Νόμου και του νόμου περί ανωνύμων εταιρειών) θα πρέπει να υπάρξει και προς την κατεύθυνση των εταιρειών οι οποίες άλλωστε είναι και αυτές που μπορούν να αξιοποιήσουν το θεσμό.

ζ. Ορισμένα σημεία του Σχεδίου Νόμου θα ήταν σκόπιμο να αναδιατυπωθούν, προκειμένου να γίνουν πιο κατανοητά για τον αναγνώστη. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι θα πρέπει να εμπλουτισθεί το άρθρο των ορισμών με το περιεχόμενο των εννοιών «μονιστικό» και «δυναμικό σύστημα διακυβέρνησης» και των αντίστοιχων οργάνων διοίκησης, τα δε αντίστοιχα άρθρα να αναδιατυπωθούν ανάλογα. Επίσης τα άρθρα 23 επ. θα πρέπει να διακριθούν ως ξεχωριστό κεφάλαιο από τα άρθρα 20-22 ώστε να είναι σαφές ότι αφορούν και τα δύο συστήματα διοίκησης.

Πέραν των ανωτέρω θέσεων, οι οποίες διατυπώθηκαν ομόφωνα, εκφράστηκε και η ακόλουθη άποψη:

Η θεσμοθέτηση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας θα μπορούσε να αποτελέσει βήμα για την ανάπτυξη της υγιούς επιχειρηματικής δραστηριότητας στις νέες συνθήκες που διαμορφώνουν η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η καθιέρωση του ενιαίου νομίσματος. Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία θα μπορούσε να δώσει τη δυνατότητα στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να μειώσουν σημαντικά το κόστος λειτουργίας τους σε Ευρωπαϊκό επίπεδο αποκομίζοντας σημαντικά οφέλη που θα προέκυπταν από τις οικονομίες κλίμακος και φάσματος. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, θα ήταν εφικτή η δημιουργία νέων και μόνιμων θέσεων εργασίας υψηλής παραγωγικότητας που αναπόφευκτα θα δημιουργούσαν μεγαλύτερα εισοδήματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους ευρωπαίους εργαζόμενους.

Δυστυχώς, οι εσκεμμένες ασάφειες που αφήνει τόσο ο κανονισμός όσο και η οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιουργεί βάσιμες υποψίες ότι όλα αυτά είναι μία ακόμη προσπάθεια να ισορροπήσουν οι εργασιακές σχέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο ελάχιστο δυνατό επίπεδο, προσδιοριζόμενο κυρίως από τις 10 νέες χώρες που ενσωματώθηκαν στην ευρωπαϊκή οικογένεια το 2004. Και αυτό είναι το πρώτο βήμα, διότι στην επόμενη φάση αυτή η ισορροπία θα επέλθει σε ακόμη κατώτερο επίπεδο προσδιοριζόμενο από τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας χωρών όπως η Κίνα και η Ινδία. Φαίνεται πως το ευρωπαϊκό κεφάλαιο έχει διαλέξει τον εύκολο δρόμο μεγιστοποίησης των κερδών του μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας, αντί του δύσκολου και παραγωγικού δρόμου της αύξησης των επενδύσεων σε τομείς υψηλής τεχνολογίας και καινοτομίας όπου υψηλότερα απόλυτα κέρδη θα συνδυάζονται με απόλυτες και σχετικές αυξήσεις των εισοδημάτων των εργαζομένων.

Η παραπάνω θέση στηρίζεται τόσο στην οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε άλλες πρόσφατες προσπάθειες καταστρατήγησης των εργασιακών σχέσεων (βλέπε την απόπειρα καθιέρωσης της οδηγίας Bolgenstein). Η οδηγία για την εφαρμογή του κανονισμού που θεσμοθετεί την Ευρωπαϊκή Εταιρεία αφήνει πολλά αναπάντητα ερωτήματα που εύλογα δημιουργούν μεγάλο προβληματισμό στους εργαζόμενους. Πρώτον, η οδηγία δεν ξεκαθαρίζει το εύρος των διαπραγματεύσεων που δικαιούται να κάνει η ειδική διαπραγματευτική ομάδα. Μπορεί για παράδειγμα να διαπραγματευτεί ζητήματα που έχουν ήδη λυθεί σε επίπεδο ΕΓΣΣΕ; Και πώς διασφαλίζεται ότι δεν θα το κάνει όταν η ίδια η οδηγία αναφέρει ότι η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι δυναμική και όχι αναγκαστική και μπορεί να γίνει μόνο αφού ζητηθεί από την

ειδική διαπραγματευτική ομάδα. Αν η οδηγία ήθελε να διασφαλίσει τους εργαζόμενους θα καθιστούσε τη συμμετοχή της ανώτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων υποχρεωτική.

Το δεύτερο ζήτημα που αφήνεται να αιωρείται είναι ο ρόλος των εθνικών νομοθεσιών. Η φύση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας είναι τέτοια που επιτρέπει την χωρίς κόστος δραστηριοποίηση σε δύο ή περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι αυτονόητο ότι ένα από τα κριτήρια απόφασης των επιχειρήσεων αυτών είναι και η επικρατούσα εθνική νομοθεσία. Η επιλογή της χώρας με την ευνοϊκότερη εργασιακή νομοθεσία είναι αναμενόμενη. Θα συμβεί, όμως, και κάτι χειρότερο. Πολλές ευρωπαϊκές χώρες θα αναγκαστούν να προσαρμόσουν, αν όχι de jure σίγουρα de facto, τις εργασιακές τους σχέσεις στις χαμηλότερες επικρατούσες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η οδηγία μπορεί να μην είχε σκοπό μια τέτοια εξέλιξη σίγουρα όμως ενθαρρύνει και σε κάθε περίπτωση δεν την αποτρέπει. Η αποτροπή θα ήταν εφικτή, αν η Οδηγία ξεκάθαρα προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι των χωρών ή εταιρειών θα είχαν το δικαίωμα να επιλέξουν το εργασιακό καθεστώς της χώρας ή εταιρείας που επιθυμούσαν. Με αυτόν τον τρόπο, τα μεγάλα οικονομικά οφέλη της Ευρωπαϊκής Εταιρείας θα μοιραζόντουσαν μεταξύ των συντελεστών της παραγωγής, αν όχι ίσα, τουλάχιστον ένα μέρος θα πήγαινε στην εργασία. Τώρα αυτό που επιχειρείται είναι η συνολική κάρπωση αυτών των ωφελειών από το κεφάλαιο και αντί να αυξηθεί το εισόδημα των εργαζομένων θα μειωθεί. Αν αυτό είναι το σενάριο, τότε αποτελεί απορίας άξιο γιατί οι εργαζόμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν στις ειδικές διαπραγματευτικές ομάδες.

Η Οδηγία, όμως επιχειρεί και κάτι χειρότερο που δεν μπορεί να διαπιστωθεί από μία απλή ανάγνωση. Καταστρατηγεί το μοντέλο της ΕΓΣΣΕ, επιτρέποντας ή μη ρητώς αποτρέποντας τη συζήτηση θεμάτων που αφορούν κεντρικά εργασιακά ζητήματα, όπως του ωραρίου, των απολύσεων, του επιπέδου μισθών και των γενικότερων εργασιακών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η Οδηγία θα έπρεπε να ξεκαθαρίσει ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων δεν θίγονται και όχι να επαφίεται αυτό στο κάθε κράτος μέλος (βλ. Άρθρα 13, 37 παρ.8, 39 παρ.5, 41 παρ.3, 48 παρ.1β και 48 παρ.2). Αν η συγκυρία ενός κράτους επιτρέπει να θιγούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, τότε αυτό αποτελεί έμμεσο τρόπο πίεσης και για τις άλλες χώρες να εφαρμόσουν πιο καταπιεστικές συνθήκες εργασίας και για τους δικούς τους εργαζομένους. Και επειδή η οικονομία αποτελείται από κλάδους και επιχειρήσεις που είναι συγκοινωνούντα δοχεία, οι σχέσεις αυτές πολύ εύκολα μπορούν να εξαπλωθούν και στις άλλες εταιρείες που δεν έχουν την νομική ισχύ της Ευρωπαϊκής Εταιρείας. Από αυτή τη σκοπιά το τι συμβαίνει στις ευρωπαϊκές εταιρείες δεν μπορεί να αφήνει αδιάφορους τους εργαζομένους των άλλων επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση, το Προεδρικό Διάταγμα θα πρέπει να αναπληρώσει την παράληψη αυτή της Οδηγίας και να επιβεβαιώσει τον κανόνα ότι καμία συμφωνία στο επίπεδο της ευρωπαϊκής εταιρείας δεν μπορεί να θίξει σε βάρος των εργαζομένων διατάξεις από την ΕΓΣΣΕ και τις άλλες υπέρτερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα τις παραπάνω ανησυχίας είναι και η ελληνική προσπάθεια εφαρμογής του κανονισμού και της οδηγίας περί της ευρωπαϊκής εταιρείας. Προτάσσεται ο νόμος αντί του Προεδρικού διατάγματος, δημιουργώντας μία σκόπιμη σύγχυση όσον αφορά στις προθέσεις της κυβέρνησης. Το σωστό θα ήταν να ετοιμαστεί και να δοθεί για συζήτηση το Π.Δ. που αποτελεί και τη μόνη θεσμική μας υποχρέωση και προσδιορίζει και το εύρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων που συμμετέχουν στην ευρωπαϊκή εταιρεία²⁵.

²⁵ <http://www.oke.gr/gnomes/138.doc>

2.3 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ

Το πρώτο δείγμα κοινοτικού εταιρικού μορφώματος, όμως, παρουσιάστηκε με τον Κανονισμό 2137/25.7.1985 και την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ομίλου Οικονομικού Σκοπού. Για τη συμπλήρωση των κοινοτικών ρυθμίσεων εισήχθη στην ελληνική έννομη τάξη το προεδρικό διάταγμα 38/1992, το οποίο μάλιστα υπαγάγει τον Ε.Ο.Ο.Σ. στις διατάξεις των άρθρων 741επΑΚ (άρθρο 2 παρ. 2 π.δ.) για τις αστικές εταιρείες.

Ο όμιλος αυτός συνιστά μια υπερεθνική επιχείρηση αποτελούμενη από τουλάχιστον δύο μέλη, τα οποία θα πρέπει να διαθέτουν νομική προσωπικότητα και ικανότητα δικαιοπραξίας κατά το εθνικό δίκαιο σύμφωνα με το οποίο έχουν συσταθεί, ενώ κρίσιμο στοιχείο και εδώ είναι τουλάχιστον δύο από τα μορφώματα που συμμετέχουν, να έχουν «κεντρική διοίκηση» ή να ασκούν « κύρια δραστηριότητα» σε διαφορετικά κράτη-μέλη. Όσο για το αντικείμενο δραστηριότητας, το νομικό ένδυμα ή την δομή των επιχειρήσεων που συμμετέχουν, δε γίνεται διάκριση, εφόσον αυτές εμπίπτουν στα ευρύτατα όρια του άρθρου 48 της Συνθήκης.

Για το έγκυρο της σύστασης του Ε.Ο.Ο.Σ. απαιτείται έγγραφη σύμβαση μεταξύ των μελών (άρθρο 1 παρ. 1 Κανονισμού), και ακολούθως εγγραφή του ομίλου στο μητρώο του τόπου της έδρας του (άρθρο 6 Κανονισμού). Να σημειωθεί ότι καταβολή εταιρικού κεφαλαίου δεν προβλέπεται.

Έδρα του ομίλου είναι ο τόπος που αναγράφεται στη συστατική πράξη, δηλαδή η καταστατική. Η καταστατική όμως έδρα θα πρέπει να συμπίπτει είτε με τον τόπο της κεντρικής διοίκησης του ομίλου ή ενός μέλους αυτού είτε με τον τόπο της κύριας δραστηριότητας του φυσικού προσώπου-μέλους του ομίλου, υπό τον όρο στον ίδιο τόπο να ασκείται και η πραγματική δραστηριότητα του ομίλου (άρθρο 12).

Ο Κανονισμός προβλέπει και τη δυνατότητα μεταφοράς της έδρας του ομίλου στο έδαφος άλλου κράτους-μέλους. Γίνεται μάλιστα διάκριση στις επιμέρους διατυπώσεις δημοσιότητας ανάλογα με το αν η μεταφορά συνεπάγεται μεταβολή του εφαρμοστέου δικαίου (άρθρα 13-14), ενώ δίνεται και ευρεία διακριτική ευχέρεια στο κράτος αρχικής εγγραφής, το οποίο μπορεί για λόγους δημοσίου συμφέροντος να αντιταχθεί μέσω της αρμόδιας κάθε φορά αρχής στη μεταφορά.

Ο ευρωπαϊκός αυτός όμιλος, αν και οικονομικός, δεν αποτελεί ενότητα με αυτοτελή σκοπό προσπορισμού οφέλους, αλλά επιδιώκει την ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας των μελών του και την αύξηση των κερδών τους από τη δραστηριότητα που αναπτύσσεται στα πλαίσια της κάθε επιχείρησης. Δεν πραγματοποιεί δικά του κέρδη, έχει δηλαδή επικουρικό χαρακτήρα σε σχέση με το σκοπό των μελών του. Εξάλλου, με σαφήνεια προσδιορίζεται στο κείμενο του Κανονισμού (άρθρο 2) το εφαρμοστέο δίκαιο. Προτεραιότητα λοιπόν έχει ο Κανονισμός για όσα θέματα προβλέπει ρητά ουσιαστική ρύθμιση και για τα θέματα λειτουργίας του ομίλου. Ακολουθεί το εθνικό δίκαιο του κράτους της καταστατικής έδρας, το οποίο ανεξάρτητα διέπει όλα τα ζητήματα που αφορούν την κατάσταση και ικανότητα των φυσικών και νομικών προσώπων, και όσα αφήνει αρρυθμιστά ο Κανονισμός.

Από τη μελέτη των ειδικών θεμάτων που προβλέπει ο Ε.Ο.Ο.Σ., προκύπτει συχνή “παραπομπή” στον εθνικό νομοθέτη, αναγνωρίζεται δηλαδή η εγγενής αδυναμία του κοινοτικού δικαίου να προτείνει μια ολοκληρωμένη κοινοτική μορφή ή ένωση, αυτόνομη και αυτορυθμιζόμενη, όταν επιχειρείται συνεργασία μεταξύ έννομων τάξεων,

που παρά την όποια σύγκλιση στις νομοθεσίες τους, απέχουν από την ιδεατή ενοποίηση και κοινή τάξης.

2.4 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Θεωρήθηκε ότι οι κοινοτικές μορφές της Ευρωπαϊκής Εταιρείας και του Ευρωπαϊκού Ομίλου Οικονομικού Σκοπού δεν θα μπορούσαν να υπηρετήσουν τις ανάγκες των συνεταιριστικών επιχειρήσεων, των αυτόνομων δηλαδή ενώσεων προσώπων που συγκεντρώνονται οικιοθελώς για να ικανοποιήσουν τις προσδοκίες και τις κοινές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές τους ανάγκες μέσω μιας επιχείρησης της οποίας η κυριότητα είναι συλλογική και στην οποία οι εξουσίες ασκούνται με τρόπο συλλογικό.

Για το λόγο αυτό το Συμβούλιο εξέδωσε τον Κανονισμό 1435/22.7.2003, με τον οποίο θεσπίζεται ένα ενιαίο νομικό καθεστώς της ευρωπαϊκής συνεταιριστικής εταιρείας (ΕΣΕ). Προβλέπεται η ίδρυση ενός συνεταιρισμού από πρόσωπα ή από νομικές οντότητες που διαμένουν ή κατοικούν αντίστοιχα σε διαφορετικά κράτη μέλη, με ελάχιστο κεφάλαιο ύψους 30.000 ευρώ, το οποίο διαιρείται δε μερίδια. Η σύστασή της γίνεται, επίσης, δια συγχωνεύσεως υφισταμένων συνεταιρισμών που έχουν καταστατική έδρα και πραγματική δραστηριότητα σε κάποιο κράτος μέλος, ή με μετατροπή ενός συνεταιρισμού που δραστηριοποιείται σε κράτος μέλος διαφορετικό από αυτό στο οποίο έχει την καταστατική του έδρα σε ευρωπαϊκή συνεταιριστική εταιρεία.

Η ΕΣΕ έχει ως κύριο σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών των μελών της και την ανάπτυξη των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων τους, ιδίως με τη σύναψη συμφωνιών με τα μέλη για την προμήθεια αγαθών ή υπηρεσιών ή την εκτέλεση εργασιών τις οποίες διενεργεί η ΕΣΕ ή αναθέτει τη διεξαγωγή τους. Για το σκοπό αυτό της απονέμεται ενιαία νομική προσωπικότητα από την εγγραφή στα μητρώα του κράτους της έδρας. Και αυτός ο θεσμός συμβάλλει στο γενικό σκοπό της συγκρότησης ενιαίας αγοράς, αλλά αποτελεί και άλλη μια απόδειξη της τάσης ομοιομορφοποίησης του δικαίου στις συναλλαγές²⁶.

²⁶ Ρούτη Χριστίνα, «Η Έδρα των Νομικών Προσώπων Κατά το Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο υπό το Φως των Εξελίξεων του Ευρωπαϊκού Δικαίου και της Νομολογίας του ΔΕΚ (Μεταπτυχιακή Εργασία), 2006», σελ. 63-65

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΙΔΡΥΣΗ, ΕΔΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΘΡΩΣΗ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA

3.1 ΙΔΡΥΣΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η ίδρυση της SE λαμβάνει χώρα σύμφωνα με τις διατάξεις του κράτους της καταστατικής έδρας, υπόκειται δε στη δημοσιότητα της «πρώτης» Οδηγίας 68/151/ΕΟΚ, συντελούμενη με καταχώριση σε μητρώο που ορίζεται από το εθνικό δίκαιο. Η καταχώριση είναι το νομικό γεγονός που προσδίδει στην SE νομική προσωπικότητα.

Για να κατανοηθεί η ιδιαιτερότητα των τρόπων ίδρυσης της SE είναι αναγκαία η αναφορά σε δύο παραμέτρους. Πρώτον, η SE προσδιορίζεται από τον βασικό προορισμό της, που είναι η χρήση της από επιχειρήσεις με διεθνή δραστηριότητα, δηλαδή «των οποίων η δραστηριότητα δεν περιορίζεται στην ικανοποίηση καθαρά τοπικών αναγκών». Από την άλλη μεριά η SE δεν είναι μια άμεσα διαθέσιμη εταιρική μορφή, και δεν μπορεί να ιδρυθεί σε κάθε περίπτωση, από οποιουσδήποτε, φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Χρήση της μπορεί να γίνει μόνο από υφιστάμενες επιχειρήσεις, που σχεδιάζουν την «αναδιοργάνωση των δραστηριοτήτων τους σε κοινοτικό επίπεδο». Κατ' άλλη διατύπωση, η SE επιτρέπει στις επιχειρήσεις «να σχεδιάζουν και να αναδιοργανώνουν τις εργασίες τους σε κοινοτική κλίμακα». Σε συνέπεια με τις δύο αυτές παραμέτρους (διεθνής δραστηριότητα - σχεδιασμός και αναδιοργάνωση) ο Κανονισμός προσδιορίζει:

[Αφενός μεν τις επιχειρήσεις που μπορούν να ιδρύσουν SE. Πρόκειται για επιχειρήσεις διαφόρων κρατών μελών ή με ορισμένη κοινοτική δικτύωση- όχι εταιρείες εκτός ΕΟΧ (κοινοτικός δεσμός), από άποψη δε νομικής μορφής τις Α.Ε. και κατ' εξαίρεση τις ΕΠΕ (στις περιπτώσεις SE χαρτοφυλακίου και θυγατρικής SE) ή και άλλες εταιρείες (στην περίπτωση της θυγατρικής SE). Φυσικά πρόσωπα δεν επιτρέπεται να μετάσχουν στην ίδρυση SE, αλλά πρέπει να περάσουν από υφιστάμενες εταιρείες.

[Αφετέρου δε τους (κατά numerus clausus απαριθμούμενους) τρόπους ίδρυσης, που στην ουσία συνθέτουν ένα δίκαιο «μετατρεπτικής» ίδρυσης.

Τα δύο στοιχεία (κοινοτικός δεσμός και numerus clausus) συνδυάζονται όχι ομοίμορφα. Ανακύπτει έτσι συχνά κάποια δυσεξήγητη πολυπλοκότητα και ίσως ασυνέπεια, ιδίως στην ποικιλότητα του κοινοτικού δεσμού των συμμετεχουσών εταιρειών, ανάλογα με τους τρόπους ίδρυσης. Οι δε τρόποι ίδρυσης της SE δεν συνιστούν ένα συνεπές και καλοσχεδιασμένο σύστημα, αλλά αποτέλεσμα συμβιβασμών. Π.χ. δεν προβλέπεται η «απόσπαση» εταιρείας από άλλη με παροχή, δηλαδή στους υφιστάμενους μετόχους μετοχών της νέας εταιρείας με μορφή SE (αυτό δεν προβλέπεται ούτε κατά τον ν. 2190/1920). Το σύστημα όμως αυτό, αποσπασματικό και επιλεκτικό, με τον καιρό χάνει προοδευτικά το νόημά του, βέβαιο δε είναι ότι δεν ανταποκρίνεται πλέον στις σημερινές συνθήκες. Η διαπίστωση αυτή θα έχει σημασία κατά την εκτίμηση τρόπων παράκαμψης του numerus clausus, με επινόηση ενδιάμεσων ή μεικτών τύπων ίδρυσης (ή και μετασχηματισμού μιας ήδη υφιστάμενης SE), που με

συνδυασμό διατάξεων ή με επιχείρημα εκ της μη απαγόρευσης, φαίνονται δυνατοί. Σύμφωνα με άποψη που φαίνεται εύλογη, τέτοιες μεθοδεύσεις δεν χρειάζεται να απαγορεύονται με τη μεθοδολογία της καταστρατήγησης, στο μέτρο που πίσω από τους περιορισμούς δεν υπάρχουν (ή δεν υπάρχουν πλέον) σκέψεις ουσίας και άρα αρχής. Έτσι π.χ. θα μπορούσε να γίνει δεκτή η ίδρυση θυγατρικής από SE και σε συνεργασία με άλλες εταιρείες, με κάποια φιλελεύθερη ερμηνεία του άρθρου 3 παρ. 2 του Κανονισμού, ακόμη και αν δεν υπάρχει το στοιχείο του κοινοτικού δεσμού²⁷.

Προβλέπονται τέσσερις τρόποι σύστασης της SE²⁸:

α Σύσταση με συγχώνευση, (η συγχώνευση περιορίζεται στις ανώνυμες εταιρείες διαφορετικών κρατών μελών),

α Σύσταση με τη δημιουργία μιας εταιρείας χαρτοφυλακίου “Holding SE”, (οι ανώνυμες εταιρείες και οι εταιρείες περιορισμένης ευθύνης που έχουν μια κοινοτική παρουσία, είτε έδρες σε διαφορετικά κράτη μέλη ή υποκαταστήματα σε άλλες χώρες εκτός από εκείνες στις οποίες έχουν την έδρα τους, μπορούν να δημιουργήσουν ευρωπαϊκή εταιρεία holding.),

α Σύσταση με τη μορφή κοινής θυγατρικής (μπορεί να γίνει από κάθε νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου σύμφωνα με τα ίδια κριτήρια) και

α Μετατροπή Ανώνυμης εταιρείας σε SE.

3.1.1 ΣΥΣΤΑΣΗ ΜΕ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ

Πρώτα-πρώτα η SE μπορεί να προέλθει από συγχώνευση ανωνύμων εταιρειών, που έχουν συσταθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία κράτους μέλους και έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα, εφόσον δύο τουλάχιστον από αυτές διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών μελών. Ο Κανονισμός (άρθρο 2 παρ. 5) δίνει τη δυνατότητα και σε εταιρείες που δεν έχουν την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα να συμμετάσχουν στην ίδρυση μιας SE, αν τούτο προβλεφθεί από την εθνική νομοθεσία και εφόσον οι εν λόγω εταιρείες έχουν συσταθεί σύμφωνα με το δίκαιο κράτους μέλους και έχουν εκεί την καταστατική τους έδρα, αλλά και διατηρούν «πραγματικό και συνεχή δεσμό» με την οικονομία κράτους μέλους (αυτό μάλιστα ισχύει για όλους τους τρόπους ίδρυσης, και όχι μόνο για τη διεθνή συγχώνευση). Ο έλληνας νομοθέτης προέβλεψε τη δυνατότητα αυτή (N., άρθρο 3). Πρόκειται λοιπόν εδώ για δυνατότητα διεθνούς συγχώνευσης, κάτι που μέχρι τώρα ήταν εξαιρετικά δύσκολο, αν όχι αδύνατο.

Μια ήδη συνεστημένη SE εξομοιώνεται με ανώνυμη εταιρεία, υπαγόμενη στο δίκαιο του κράτους μέλους της καταστατικής της έδρας και συνεπώς θα μπορεί να συμμετάσχει σε διαδικασία ίδρυσης SE με άλλες ανώνυμες εταιρείες ή SE. Στο ζήτημα αυτό μπορεί να υποστηριχθεί ότι το άρθρο 3 παρ. 1 του Κανονισμού προβλέπει ακριβώς την περίπτωση μιας τέτοιας συγχώνευσης και ότι θα εφαρμοσθεί ομαλά ο Κανονισμός.

Μια διάταξη που μπορεί να παρεμβάλει σοβαρά προσκόμματα στις διεθνείς συγχωνεύσεις ενόψει ίδρυσης SE είναι εκείνη του άρθρου 19 του Κανονισμού, κατά την οποία τα κράτη μέλη μπορούν να απαγορεύσουν τη συμμετοχή μιας εθνικής Α.Ε. σε τέτοια συγχώνευση για λόγους «δημόσιου συμφέροντος». Η απαγόρευση μπορεί να

²⁷ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ.20

²⁸ http://europa.eu/scadplus/glossary/eu_company_el.htm

αποφασισθεί πριν από την έκδοση του πιστοποιητικού και «επιδέχεται ενδίκων μέσων ενώπιον διοικητικής αρχής». Ο ν. 3412/2005 (άρθρο 11) υιοθετεί την δυνατότητα αυτή και αναθέτει στην οικεία ΔΟΥ, ή και «άλλη αρχή, που είναι αρμόδια, κατά περίπτωση, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία» να δηλώσει τη συνδρομή νομίμου λόγου, πριν από την έκδοση του πιστοποιητικού.

Η συγχώνευση μπορεί να γίνει είτε με απορρόφηση (οπότε η απορροφώσα μετατρέπεται συγχρόνως σε SE) είτε με σύσταση νέας εταιρείας («merger of equals»), όχι όμως και με τη μορφή «άλλων πράξεων που εξομοιώνονται με τη συγχώνευση». Τα άρθρα 17-31 του Κανονισμού ρυθμίζουν κατά το πλείστον τη διαδικασία της συγχώνευσης στη βάση της τρίτης Οδηγίας αλλά και της Οδηγίας 2005/56/EK (κατάρτιση σχεδίου συγχώνευσης, δημοσιεύσεις, έκθεση εμπειρογνομώνων, έγκριση σχεδίου από τις γενικές συνελεύσεις) παραπέμποντας κατά τα λοιπά στις εθνικές διατάξεις, που έχουν θεσπισθεί βάσει της τρίτης Οδηγίας «για τους τομείς που δεν καλύπτονται από το παρόν τμήμα του Κανονισμού ή, όταν ένας τομέας καλύπτεται εν μέρει, για τα μη καλυπτόμενα θέματα» (άρθρο 18). Ο Κανονισμός δεν ορίζει ρητά αν σε περίπτωση συγχώνευσης με σύσταση νέας εταιρείας, η προκύπτουσα SE μπορεί να έχει την έδρα της σε άλλο κράτος μέλος από εκείνο των συγχωνευόμενων εταιρειών.

Για τη διαδικασία της συγχώνευσης ιδιαίτερης σημασίας είναι η αρχή, κατά την οποία η εφαρμογή του εθνικού δικαίου γίνεται κατά την *πρώτη φάση* (της προπαρασκευής της συγχώνευσης από τις συμμετέχουσες εταιρείες) διανεμητικά, αφορά δηλαδή «κάθε εταιρεία που συμμετέχει στη σύσταση SE διά συγχωνεύσεως». Ορίζεται επίσης ότι το δίκαιο κάθε κράτους μέλους, στο οποίο υπάγεται κάθε μία από τις συγχωνευόμενες εταιρείες, ισχύει όσον αφορά τόσο την προστασία των συμφερόντων των πιστωτών των συγχωνευόμενων εταιρειών, των κατόχων ομολογιών ή άλλων τίτλων, *πλην μετοχών*, που παρέχουν ειδικά δικαιώματα, «λαμβάνομένης υπόψη της διασυννοριακής φύσεως της συγχωνεύσεως», όσο και τον έλεγχο της νομιμότητας της συγχώνευσης. Επομένως υφίστανται παράλληλες διαδικασίες, μια για κάθε εταιρεία, σύμφωνα με το δικό της δίκαιο. Το ελληνικό δίκαιο (ν. 2190/1920 και 3412/2005) θα εφαρμοσθεί συνεπώς όχι μόνο όταν πρόκειται να ιδρυθεί ελληνική SE από ελληνικές Α.Ε., αλλά και όταν ελληνικές Α.Ε. πρόκειται να απορροφηθούν από αλλοδαπή εταιρεία ή συμμετέχουν στη σύσταση αλλοδαπής SE. Κατά τη δεύτερη φάση, όπου συνάπτεται η σύμβαση συγχώνευσης και καταχωρείται στο μητρώο, η συγχώνευση διέπεται απευθείας από τον Κανονισμό.

Πάντως ο Κανονισμός περιλαμβάνει διατάξεις που είναι άμεσα εφαρμοστέες στη διαδικασία της συγχώνευσης ήδη κατά την πρώτη φάση, πρόκειται δε για το κοινό μέρος της διαδικασίας. Αυτό αφορά κυρίως το «σχέδιο συγχώνευσης», ένα έγγραφο που καταρτίζεται από τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα της SE και που αποτελεί τον πυρήνα της διαδικασίας. Το άρθρο 20 περιλαμβάνει ένα *minimum* κατάλογο στοιχείων, που πρέπει να περιληφθούν στο σχέδιο αυτό. Κατά τον Κανονισμό το ελάχιστο περιεχόμενο του σχεδίου περιλαμβάνει στοιχεία για τις συγχωνευόμενες εταιρείες και την SE (επωνυμία και έδρα), τη σχέση ανταλλαγής τω μετοχών, τον τρόπο περιέλευσης των μετοχών της SE στους μετόχους, τις ημερομηνίες από τις οποίες οι μετοχές θα παρέχουν δικαίωμα συμμετοχής στα κέρδη της SE και οι πράξεις των συγχωνευόμενων εταιρειών θα θεωρούνται ως τελούμενες για λογαριασμό της SE, ρύθμιση των ειδικών δικαιωμάτων των μετόχων, τα πλεονεκτήματα που παρέχονται στους εμπειρογνώμονες που θα εξετάσουν το σχέδιο συγχώνευσης και σε άλλα πρόσωπα (μέλη των διοικητικών, εποπτικών και ελεγκτικών οργάνων). Επίσης το σχέδιο θα πρέπει να περιλαμβάνει το καταστατικό της SE, καθώς και πληροφορίες για τις διαδικασίες καθορισμού του ρόλου των εργαζομένων. Η πράξη θα διαμορφώσει το (τυχόν) περαιτέρω περιεχόμενο του

σχεδίου, καθώς και το ζήτημα των γλωσσών, στις οποίες θα συντάσσεται. Το συντασσόμενο σχέδιο συγχώνευσης δεν απαιτείται να είναι ταυτόσημο για όλες τις υπό συγχώνευση εταιρείες ή κοινό, πρέπει όμως να προβλέπει «τους ίδιους όρους».

Ορισμένα βασικά στοιχεία για τη συγχώνευση, όπως απαριθμούνται στο άρθρο 21, πρέπει να δημοσιευθούν στην επίσημη εφημερίδα του κάθε κράτους μέλους. Πρόκειται για τα στοιχεία των συγχωνευόμενων εταιρειών και της SE (εταιρική μορφή, επωνυμία και έδρα), το μητρώο στο οποίο έχουν κατατεθεί οι πράξεις για κάθε μια από τις συγχωνευόμενες εταιρείες και τον τρόπο με τον οποίο θα ασκούνται τα δικαιώματα των πιστωτών και των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 24, καθώς και τη διεύθυνση από την οποία τα πρόσωπα αυτά μπορούν να λάβουν δωρεάν ενημερωτικό υλικό. Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται «με την επιφύλαξη των πρόσθετων απαιτήσεων που επιβάλλει το κράτος μέλος στο οποίο υπάγεται η εν λόγω εταιρεία», κάτι που σημαίνει ότι, σε αντίθεση με τα στοιχεία του άρθρου 20, τα κράτη μέλη μπορούν να αυξήσουν τα στοιχεία του άρθρου 21. Στη συγχώνευση πρέπει να λάβουν μέρος εμπειρογνώμονες, που θα συντάξουν έκθεση για τους μετόχους καθεμιάς εταιρείας, το άρθρο 22 όμως εισάγει δυνατότητα ενιαίας έκθεσης εμπειρογνομόνων, που θα συνταχθεί για όλες τις εταιρείες, μετά από κοινή αίτηση των συμμετεχουσών εταιρειών. Το άρθρο 23 αναφέρεται στην έγκριση του σχεδίου συγχώνευσης από τη γενική συνέλευση καθεμιάς από τις συγχωνευόμενες εταιρείες, και στο ρόλο των εργαζομένων.

Για την προστασία των μετόχων της *μειοψηφίας*, που τάχθηκαν κατά της συγχώνευσης, ο Κανονισμός περιέχει σημαντική διάταξη, που προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίσουν διατάξεις για την εξασφάλιση κατάλληλης προστασίας των μετόχων αυτών. Μέτρα αυτού του είδους μπορεί να συνίστανται σε πληροφόρηση, δικαιώματα συναίνεσης, αυξημένες πλειοψηφίες, δικαίωμα εξόδου ή και δικαστικό έλεγχο της σχέσης ανταλλαγής. Η προστασία της μειοψηφίας δεν αποκλείεται να εξασφαλισθεί και με τις γενικές διατάξεις, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο των Α.Ε.. Εξάλλου το άρθρο 21 του Κανονισμού υποβάλλει σε δημοσίευση στοιχεία για τον «τρόπο με τον οποίο θα ασκούνται τα δικαιώματα των μετόχων της μειοψηφίας της εν λόγω εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 24, καθώς και τη διεύθυνση όπου μπορεί να ληφθεί, δωρεάν, υλικό προς πλήρη ενημέρωση σχετικώς».

Στην Ελλάδα ο ν. 3412/2005 προβλέπει σχετικά (άρθρο 12) δικαίωμα των μετόχων μειοψηφίας να απαιτήσουν από την εταιρεία την εξαγορά των μετοχών τους, εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος, και ιδίως αν η σχέση ανταλλαγής είναι ιδιαίτερα δυσμενής γι' αυτούς. Προσθέτει ότι για την εξασφάλιση του τιμήματος εξαγοράς-όχι για άλλο λόγο - μπορεί να διαταχθούν ασφαλιστικά μέτρα.

Η *προστασία των πιστωτών* (συνήθων πιστωτών, ομολογιούχων, αλλά και «κομιστών άλλων τίτλων πλην των μετοχών οι οποίοι παρέχουν ειδικά δικαιώματα εντός των συγχωνευόμενων εταιρειών») διέπεται από το άρθρο 24 παρ. 1 του Κανονισμού. Σε αντίθεση με την προστασία των μετόχων της μειοψηφίας, για την οποία κάθε κράτος μέλος «μπορεί» να θεσπίσει (ειδικές) διατάξεις, το άρθρο 24 π. 1 παραπέμπει στο δίκαιο «στο οποίο υπάγεται κάθε μία από τις συγχωνευόμενες εταιρείες». Επομένως ο εθνικός νομοθέτης δεν επιτρέπεται να θεσπίσει ειδικές διατάξεις προστασίας.

Ο Κανονισμός ρυθμίζει ενιαία (όπως ήδη ελέχθη) το *δεύτερο στάδιο* της συγχώνευσης, που είναι η σύμβαση συγχώνευσης, ο έλεγχος της τελευταίας ως ενιαίου περιστατικού και η υποβολή της σε δημοσιότητα. Ειδικότερα:

Για να καταστεί η συγχώνευση δυνατή θα πρέπει να συναφθεί η σύμβαση συγχώνευσης. Ο Κανονισμός δεν προβλέπει τέτοια σύμβαση, αρκούμενος στην υιοθέτηση από τις

εταιρείες σχεδίου «υπό τους ίδιους όρους». Συγκεκριμένα το άρθρο 10 του νόμου ορίζει ότι η σύμβαση συγχώνευσης καταρτίζεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο, στο οποίο προσαρτάται υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986 ότι δεν προβλήθηκαν αντιρρήσεις από τους μετόχους της μειοψηφίας και τους πιστωτές ή ότι οι αντιρρήσεις που προβλήθηκαν επιλύθηκαν. Σε σχέση όμως με τους μετόχους τα πράγματα είναι διαφορετικά. Η παραπάνω υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986 δεν απαιτείται να αναφέρει ότι οι αντιρρήσεις των μετόχων επιλύθηκαν (η διαδικασία θα προχωρήσει και αν δεν επιλύθηκαν), χωρίς αυτό να σημαίνει ότι μια τέτοια βεβαίωση δεν θα έχει πληροφοριακή αξία, αν έχουν υπάρξει πράγματι αντιρρήσεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 1 του Κανονισμού, ο έλεγχος της συγχώνευσης για κάθε συγχωνευόμενη εταιρεία γίνεται σύμφωνα με το δίκαιο της εταιρείας. Ο έλεγχος αυτός οδηγεί σε παροχή σχετικού «πιστοποιητικού» από δικαστήριο, συμβολαιογράφο ή άλλη δημόσια αρχή (άρθρο 25 παρ. 2). Τούτο οφείλεται στη δυσκολία να ελεγχθεί συνολικά η τήρηση των επιμέρους εθνικών δικαίων από την αρχή που ελέγχει τη συγχώνευση ως ενιαίο νομικό περιστατικό. Συνεπώς αντί του άμεσου συνολικού ελέγχου, υιοθετείται η μέθοδος της προσκομιδής πιστοποιητικού της αρμόδιας αρχής, που εκδίδεται αφού η τελευταία προβεί στον άμεσο έλεγχο. Επομένως προκειμένου να καταχωρηθεί η συγχώνευση στο μητρώο (και συνάμα να συσταθεί με τον τρόπο αυτό η SE) είναι ανάγκη να συγκεντρωθούν όλα τα εθνικά πιστοποιητικά. Τον βάσει πιστοποιητικών έλεγχο διενεργεί στη συνέχεια δικαστήριο, συμβολαιογράφος ή άλλη δημόσια αρχή, που είναι αρμόδια στο κράτος της μελλοντικής έδρας της υπό σύσταση SE.

Τα αποτελέσματα της συγχώνευσης με απορρόφηση (καθολική διαδοχή, οι μέτοχοι της απορροφώμενης γίνονται μέτοχοι της απορροφώσας, η απορροφώσα παύει να υφίσταται) διαγράφονται κατ' αναλογία προς εκείνα της τρίτης Οδηγίας», προστίθεται όμως το κρίσιμο αποτέλεσμα, ότι η απορροφώσα εταιρεία «λαμβάνει τη μορφή SE». Τα αποτελέσματα της συγχώνευσης με ίδρυση νέας εταιρείας, που θα έχει τη μορφή SE, είναι επίσης τα ίδια. Τα γνωστά αποτελέσματα της τήρησης ιδιαίτερων διατυπώσεων για τη μεταβίβαση ορισμένων περιουσιακών στοιχείων καθώς και τα δικονομικά αποτελέσματα (μη διακοπή των δικών) επέρχονται και εδώ. Η παρ. 4 του άρθρου 29 του Κανονισμού προβλέπει ακόμη την αυτοδίκαιη μεταφορά των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμμετεχουσών εταιρειών ως προς τις συνθήκες απασχόλησης στην SE ήδη τη στιγμή της καταχώρισης.

Σε σχέση με την ακυρότητα της συγχώνευσης ο Κανονισμός παρεκκλίνει από το άρθρο 22 της τρίτης Οδηγίας, που περιορίζει μεν δραστικά, δεν αποκλείει όμως την (κηρυσσόμενη) ακυρότητα. Κατά το άρθρο 30 του Κανονισμού η συγχώνευση «δεν μπορεί να κηρυχθεί άκυρη εάν η SE έχει καταχωρηθεί στο μητρώο». Με τη διάταξη αυτή αποφεύγονται τα πολύπλοκα και αμφίβολα αποτελέσματα της ακύρωσης της συγχώνευσης και της αναβίωσης των συμμετεχουσών σ' αυτήν εταιρειών. Αντί αυτού το άρθρο 30 επιτρέπει στον εθνικό νομοθέτη να θεωρήσει ότι η μη υποβολή της συγχώνευσης σε έλεγχο νομιμότητας μπορεί να αποτελέσει λόγο λύσης της SE.. Σε κάθε περίπτωση αγωγή αποζημίωσης εναντίον των διοικήσεων που προχώρησαν σε ελαττωματική συγχώνευση δεν αποκλείεται²⁹.

²⁹ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ21-31

3.1.2 ΣΥΣΤΑΣΗ SE ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ «HOLDING SE»

Ο τρόπος αυτός ίδρυσης SE συνίσταται στην ίδρυση μητρικής εταιρείας χαρτοφυλακίου (SE χαρτοφυλακίου ή holding SE) με πρωτοβουλία ανωνύμων εταιρειών ή ΕΠΕ («επισπευδουσών» ή «προωθουσών»), που έχουν συσταθεί κατά το δίκαιο κράτους μέλους και έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα (και εδώ εφαρμόζεται η δυνατότητα του άρθρου 2 παρ. 5 του Κανονισμού για εταιρείες που δεν έχουν την κεντρική διοίκησή τους στην Κοινότητα, την οποία αξιοποιεί το άρθρο 3 ν.3412/2005). Η σύσταση holding θα είναι ενδιαφέρουσα αν αναμένονται συνέργειες από τη θέση δύο ή περισσότερων εταιρειών υπό κοινή διοίκηση.

Προϋπόθεση σύστασης holding SE είναι ότι δύο τουλάχιστον από τις εταιρείες αυτές διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών μελών ή ότι τουλάχιστον από διετίας έχουν θυγατρική εταιρεία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους μέλους ή υποκατάστημα εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος. Και εδώ, μια υφιστάμενη SE θεωρείται ανώνυμη εταιρεία υπαγόμενη στο δίκαιο του κράτους μέλους της καταστατικής της έδρας. Κατ' ορθή άποψη, η νεοϊδρυόμενη holding SE μπορεί να ανήκει σε τρίτο κράτος από εκείνο των συμμετεχουσών εταιρειών. Έτσι π.χ. μια ολλανδική και μια γαλλική εταιρεία μπορούν να προωθήσουν την ίδρυση μιας κυπριακής holding SE.

Πρόκειται για διαδικασία μη ρυθμιζόμενη στο ελληνικό δίκαιο (αν και όχι αδύνατη), συνιστάμενη σε πρόσκληση προς τους μετόχους (ή τους εταίρους) των προωθουσών τη σύσταση εταιρειών να εισφέρουν τις μετοχές ή τα μερίδιά τους σε νεοϊδρυόμενη εταιρεία (που έτσι γίνεται SE χαρτοφυλακίου), λαμβάνοντας αντί αυτών μετοχές της τελευταίας. Έτσι, οι εταιρείες που προωθούν την ίδρυση της holding SE εξακολουθούν υφιστάμενες, μετατρέπομενες σε θυγατρικές της τελευταίας. Η διάταξη της διαδικασίας στον Κανονισμό είναι σχετικά σύντομη, διαιρείται δε και αυτή σε δύο φάσεις:

´ ΠΡΩΤΗ ΦΑΣΗ: Τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών (οι διαχειριστές, επί ΕΠΕ) καταρτίζουν «σχέδιο συστατικής πράξης» holding SE. Το σχέδιο αυτό «περιλαμβάνει έκθεση που εξηγεί και αιτιολογεί τις νομικές και οικονομικές πτυχές της σύστασης και αναφέρει τις συνέπειες που θα έχει για τους μετόχους και τους εργαζομένους η υιοθέτηση της μορφής της SE». Ακολουθεί η έγκριση του σχεδίου από τις γενικές συνελεύσεις των εταιρειών. Η συμμετοχή και η ψήφος στη συνέλευση δεν εξαρτώνται από το αν ο κάθε μέτοχος έχει πρόθεση ή όχι να συμπράξει πράγματι στην ίδρυση της SE χαρτοφυλακίου. Ο Κανονισμός παραπέμπει για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην Οδηγία, δίνει όμως τη δυνατότητα στις γενικές συνελεύσεις να επιφυλαχθούν του δικαιώματος να εξαρτήσουν την καταχώριση της SE στο μητρώο «από τη ρητή εκ μέρους της έγκρισης των ρυθμίσεων που αποφασίστηκαν κατά τα ανωτέρω».

Ένα ζήτημα που δεν ρυθμίζεται από τον Κανονισμό (ούτε από τον ελληνικό νόμο) είναι η απαιτούμενη απαρτία και πλειοψηφία με τις οποίες οι γενικές συνελεύσεις αποφασίζουν την έγκριση του σχεδίου. Διάταξη ανάλογη με εκείνη του άρθρου 18 του Κανονισμού δεν υπάρχει για την περίπτωση της holding SE (ώστε να γίνεται παραπομπή στο εθνικό δίκαιο), αλλά και αν υπήρχε θα αστοχούσε, διότι τα εθνικά δίκαια δεν προβλέπουν αυτό τον τρόπο ίδρυσης. Επίσης το άρθρο 15 παρ. 1 του Κανονισμού δεν προσφέρει βοήθεια, διότι αναφέρεται στην σύσταση της SE και όχι στον τρόπο με τον οποίο αποφασίζουν τα όργανα των συμμετεχουσών στην ίδρυση

εταιριών. Άλλωστε, όπως ορθά επισημαίνεται, η εφαρμογή του άρθρου 15 παρ. 1 θα οδηγούσε σε άτοπα, αφού θα έπρεπε το κράτος της έδρας της μελλοντικής holding SE (π.χ. το αγγλικό) να ρυθμίζει τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων από εταιρείες άλλων κρατών μελών (π.χ. μια ελληνική και μια ιταλική). Προτείνεται επομένως η αναλογική εφαρμογή του άρθρου 7 της 3^{ης} Οδηγίας για τις συγχωνεύσεις, που αποτελούν το κατάλληλο σχήμα σύγκρισης με τη σύσταση holding SE. Πρακτικά τούτο σημαίνει ότι απαιτείται η αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία των άρθρων 29 παρ. 3 και 4 και 31 παρ. 2 ν. 2190/1920.

ΔΕΥΤΕΡΗ ΦΑΣΗ: Οι μέτοχοι ή εταίροι πρέπει να δηλώσουν εντός τριμήνου την πρόθεσή τους αφενός μεν να συμπράξουν στη σύσταση της SE αφετέρου δε να εισφέρουν στην τελευταία τις μετοχές ή τα εταιρικά τους μερίδια. Η προθεσμία αυτή αρχίζει από την «οριστικοποίηση» του σχεδίου σύστασης της SE «σύμφωνα με το άρθρο 31» (εννοείται το άρθρο 32), άρα μετά την έγκριση τούτου από τις γενικές συνελεύσεις (ή, επί επε, τις συνελεύσεις των εταίρων) όλων των επισπευδουσών εταιριών. Στο κείμενο υπάρχει κάποια ασάφεια, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η τριμήνη προθεσμία αφορά όχι και την εμπράγματη μεταβίβαση των μετοχών (όπως αφήνει να νοηθεί η παρ. 2), αλλά μόνο τη δήλωση πρόθεσης των μετόχων «να θέσουν τις μετοχές ή τα μερίδια τους στη διάθεση των επισπευδουσών εταιριών για τη σύσταση της SE». Η δήλωση αυτή δηλαδή, που πρέπει να υποβληθεί εντός του τριμήνου, αποτελεί πρόταση για κατάρτιση σύμβασης εγγραφής στο κεφάλαιο, υπό την αναβλητική αίρεση της καταχώρισης της holding SE στο μητρώο, με άλλα λόγια, αφορά την «κάλυψη» του κεφαλαίου, ενώ η καταβολή του (η εμπράγματη δηλαδή μεταβίβαση των μετοχών ή των εταιρικών μεριδίων) θα πρέπει να συντελεσθεί εντός των προθεσμιών του νόμου ή, κατ' άλλη άποψη, ήδη πριν από τη (συστατική) καταχώριση της SE χαρτοφυλακίου στο μητρώο.

Η σύσταση της SE χαρτοφυλακίου γίνεται μόνο αν υπήρξε θετική ανταπόκριση των μετόχων, αν δηλαδή οι μέτοχοι δήλωσαν ότι προτίθενται να μεταβιβάσουν το ελάχιστο ποσοστό μετοχών που προβλέπει το σχέδιο σύστασης, και «εφόσον πληρούνται όλες οι άλλες προϋποθέσεις». Η διάταξη δεν είναι σαφής, ιδιαίτερα διότι δεν αναφέρει ούτε το αντικείμενο ούτε το σκοπό της δημοσιότητας. Το πρώτο πρόβλημα (αντικείμενο) οφείλεται σε κακότεχνη μετάφραση. Από αλλοδαπά κείμενα προκύπτει ότι η δημοσιότητα αφορά *το γεγονός της πλήρωσης των προϋποθέσεων* για τη σύσταση της SE χαρτοφυλακίου, ιδιαίτερα δε το ότι υπήρξε η απαιτούμενη ανταπόκριση των μετόχων ή εταίρων. Με αυτό δεδομένο, για το ζήτημα του σκοπού της δημοσιότητας προτείνεται η άποψη, που φαίνεται εύλογη, ότι η δημοσιότητα μόνο σκοπό έχει να αρχίσει η μηνιαία προθεσμία της αμέσως επόμενης διάταξης.

Κατά τα λοιπά η ίδρυση της SE χαρτοφυλακίου γίνεται κατά τις γενικές διατάξεις. Για την καταχώριση στο μητρώο γίνεται έλεγχος σύμφωνα με το άρθρο 4 ν. 2190/1920, χωρίς εδώ να προσκομίζονται πιστοποιητικά, όπως στην περίπτωση της συγχώνευσης ή της μεταφοράς της έδρας. Τυπικοί ιδρυτές είναι οι μέτοχοι που εισφέρουν τις μετοχές τους, ουσιαστικοί ιδρυτές όμως είναι οι εταιρείες που προώθησαν το σχέδιο. Η εισφορά και μεταβίβαση των μετοχών (ή των εταιρικών μεριδίων ΕΠΕ) στην εταιρεία χαρτοφυλακίου γίνεται επίσης κατά τις γενικές διατάξεις.

Το πέρας της διαδικασίας σύστασης και η απόκτηση από την SE της νομικής προσωπικότητας σηματοδοτούνται από την καταχώριση της SE χαρτοφυλακίου στο μητρώο. Οι μέτοχοι ή οι εταίροι των αρχικών εταιριών λαμβάνουν μετοχές της SE. Η όλη διαδικασία δεν δημιουργεί ζητήματα καθολικής διαδοχής όπως στη συγχώνευση, αφού η χωριστή νομική προσωπικότητα των επισπευδουσών εταιριών διατηρείται ούτε

και τίθεται ζήτημα ακυρότητας της σύστασης για λόγους άλλους από εκείνους που αφορούν τη σύσταση κάθε εθνικής ανώνυμης εταιρείας.

Ο Κανονισμός επιτρέπει στα κράτη μέλη να θεσπίσουν διατάξεις για την προστασία των μετόχων πλειοψηφίας που αντιτάχθηκαν στη σύσταση της SE χαρτοφυλακίου, των πιστωτών και των εργαζομένων. Για τους μετόχους των Α.Ε. που εναντιώθηκαν στη σύσταση της SE χαρτοφυλακίου προβλέπεται δικαίωμα εξαγοράς των μετοχών τους από την εταιρεία «αν συντρέχει σπουδαίος λόγος και, ιδίως, αν η σχέση ανταλλαγής είναι ιδιαίτερα δυσμενής για αυτούς». Προβλέπεται επίσης δυνατότητα να διαταχθούν ασφαλιστικά μέτρα για την εξασφάλιση καταβολής του τιμήματος εξαγοράς, όχι για να ανασταλεί η ίδρυση της SE χαρτοφυλακίου³⁰.

3.1.3 ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΟΙΝΗΣ ΘΥΓΑΤΡΙΚΗΣ SE

Τρίτος τρόπος ίδρυσης SE, και απλούστερος όλων, είναι η κατά τα άρθρα 2 (παρ. 3), 35 και 36 του Κανονισμού ίδρυση θυγατρικής (συνήθως η περίπτωση των joint ventures). Πρόκειται για πρωτογενή ίδρυση κοινής θυγατρικής SE, διακριτέα από τη δευτερογενή ίδρυση κατά 100% θυγατρικής SE από ήδη υφιστάμενη SE. Η πρωτογενής ίδρυση μιας κατά 100% θυγατρικής SE από μία μόνο εθνική εταιρεία δεν ρυθμίζεται στον Κανονισμό, δεν αποκλείεται όμως η ίδρυση 100% θυγατρικής Α.Ε., που στη συνέχεια θα μετατραπεί σε SE, αν έχει και αυτή κάποια θυγατρική υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους μέλους (άρθρο 2 παρ. 4).

Η εδώ εξεταζόμενη περίπτωση αποτελεί τον αντίποδα της σύστασης SE χαρτοφυλακίου. Ο κύκλος των πιθανών ιδρυτών διαγράφεται με ευρύτητα. Πρόκειται για «εταιρείες κατά το άρθρο 48 της Συνθήκης, καθώς και άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, τα οποία έχουν συσταθεί δυνάμει της νομοθεσίας κράτους μέλους και έχουν την καταστατική έδρα τους και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα», εφόσον τουλάχιστον δύο απ' αυτές «α) διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών μελών, ή β) τουλάχιστον από διετίας έχουν θυγατρική εταιρεία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους μέλους ή υποκατάστημα εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος». Και εδώ μια SE θεωρείται ανώνυμη εταιρεία υπαγόμενη στο δίκαιο του κράτους μέλους της καταστατικής της έδρας. Η δυνατότητα του άρθρου 2 παρ. 5 του Κανονισμού για εταιρείες που δεν έχουν την κεντρική διοίκηση τους στην Κοινότητα (αξιοποιούμενη από το άρθρο 3 ν. 3412/2005) ισχύει επίσης.

Ο Κανονισμός δεν περιέχει για την περίπτωση ίδρυσης θυγατρικής ειδικότερες ρυθμίσεις. Ρυθμίσεις δεν εισάγει ούτε ο ν. 3412/2005, αρκούμενος στις έστω πενιχρές ρυθμίσεις του Κανονισμού. Ένα σημαντικό ζήτημα μπορεί να τεθεί σχετικά με το εταιρικό όργανο που αποφασίζει την ίδρυση θυγατρικής. Στην Ελλάδα η απόφαση μπορεί να ληφθεί από το διοικητικό συμβούλιο στο πλαίσιο της γενικής εξουσίας του να διαχειρίζεται τις υποθέσεις της εταιρίας, δεν αποκλείεται όμως να πρέπει, λόγω σπουδαιότητας, να επιληφθεί η γενική συνέλευση³¹.

³⁰ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ32-37

³¹ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ39

3.1.4 ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ SE

Τέταρτο τρόπος δημιουργίας SE (όχι κατά κυριολεξία «ίδρυσης») είναι η μετατροπή υφιστάμενης κοινοτικής ανώνυμης εταιρείας σε SE. Θα πρέπει η εταιρεία αυτή να έχει την καταστατική της έδρα και την κεντρική της διοίκηση στην Κοινότητα, και να διατηρεί τουλάχιστον από διετίας θυγατρική εταιρεία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους μέλους. Πρόκειται για μετατροπή που εξασφαλίζει συνέχεια της νομικής προσωπικότητας και θα πρέπει να προστεθεί στις ήδη υφιστάμενες δυνατότητες μετατροπής μιας ελληνικής Α.Ε σε άλλη εταιρική μορφή. Η μετατροπή σε SE δεν μπορεί να συνεπάγεται ταυτόχρονη μεταφορά της έδρας, π.χ. μια ελληνική Α.Ε. δεν μπορεί να μετατραπεί σε γαλλική SE. Μπορεί όμως αυτό να συμβεί αμέσως στη συνέχεια, μετά δηλαδή την καταχώριση στο μητρώο της μετατροπής

Ο Κανονισμός καθορίζει τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία της μετατροπής. Η τελευταία περιλαμβάνει την κατάρτιση σχεδίου μετατροπής από το διευθυντικό ή διοικητικό όργανο της μετατρεπόμενης εταιρείας, συνοδευόμενο από σχετική έκθεση, στην οποία επεξηγούνται οι νομικές και οικονομικές πλευρές της μετατροπής και αναφέρονται οι συνέπειες της τελευταίας για τους μετόχους και τους εργαζομένους. Το περιεχόμενο του σχεδίου δεν προσδιορίζεται στο νόμο, όπως συμβαίνει με την περίπτωση της συγχώνευσης και της σύστασης SE χαρτοφυλακίου, προτείνεται όμως η αναλογική εφαρμογή των διατάξεων αυτών και στην εδώ περίπτωση (άρα πρέπει το σχέδιο να περιλαμβάνει και το καταστατικό της SE). Το σχέδιο δημοσιεύεται έναν τουλάχιστον μήνα πριν από τη συνεδρίαση της γενικής συνέλευσης. Επιπλέον επιβάλλεται εκτίμηση των περιουσιακών στοιχείων της μετατρεπόμενης εταιρείας από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, που πιστοποιούν «σύμφωνα με την Οδηγία 77/91/ΕΟΚ «mutatis mutandis» την ύπαρξη περιουσιακών στοιχείων αξίας τουλάχιστον ίσης προς το κεφάλαιο, επί πλέον των αποθεματικών που δεν επιτρέπεται να διανεμηθούν σύμφωνα με το νόμο και το καταστατικό». Σε αντίθεση με άλλες μορφές ίδρυσης SE, εδώ ο νόμος δεν προβλέπει μηχανισμούς προστασίας των μετόχων ή των πιστωτών.

Τέλος η γενική συνέλευση των μετόχων εγκρίνει το σχέδιο μετατροπής και το καταστατικό της SE. Η απόφαση της γενικής συνέλευσης λαμβάνεται «υπό τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές διατάξεις που θεσπίζονται κατά το άρθρο 7 της Οδηγίας 78/855/ΕΟΚ», άρα καταρχήν με την αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία του άρθρου 72 ν. 2190/1920 και την παράλληλη έγκριση των τυχόν κατ' ιδίαν κατηγοριών μετοχών, που προβλέπει το ίδιο άρθρο.

Αποτέλεσμα της μετατροπής είναι ότι από την καταχώριση της στο μητρώο η εταιρεία συνεχίζεται με τη μορφή της SE. Όπως δηλώνεται στο άρθρο 37 παρ. 2 του Κανονισμού, η μετατροπή «δεν συνεπάγεται ούτε λύση ούτε δημιουργία νέου νομικού προσώπου», άρα υπάρχει φαινόμενο οιονεί καθολικής διαδοχής, όπως συμβαίνει π.χ. στο άρθρο 66 παρ. 2 ν. 2190/1920. Χωριστά βεβαιώνεται (ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις της εταιρείας υπό μετατροπή όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, τις ατομικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας «μεταβιβάζονται» αυτοδικαίως στην SE τη στιγμή της καταχώρισης της.

Ο Κανονισμός προβλέπει και την αντίστροφη περίπτωση, τη μετατροπή δηλαδή υφιστάμενης SE σε εθνική ανώνυμη εταιρεία. Προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα πρόσκαιρης ίδρυσης SE, με σκοπό την καταστρατήγηση εθνικών διατάξεων, τέτοια μετατροπή επιτρέπεται μόνο μετά πάροδο διετίας από την ίδρυση (δηλαδή την

καταχώριση στο μητρώο) της SE και την έγκριση των ετήσιων λογαριασμών των δύο πρώτων ετών³².

3.2 ΙΔΡΥΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ SE

Η «ελληνική» SE συνιστάται με δημόσιο (συμβολαιογραφικό) έγγραφο. Το καταστατικό περιλαμβάνει το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 2 ν. 2190/1920, που πρέπει να είναι κατά πάντα χρόνο σύμφωνο με τις ρυθμίσεις για το ρόλο των εργαζομένων. Η σύσταση θα υπόκειται σε διοικητική έγκριση σύμφωνα με το άρθρο 4 ν. 2190/1920 (θα ισχύει και για την SE ο καταμερισμός αρμοδιοτήτων μεταξύ κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Ανάπτυξης και νομαρχιών) και θα λαμβάνει χώρα με την καταχώριση στο Μητρώο Α.Ε. (Ν., άρθρο 7 παρ. 1, και άρθρο 7β παρ. 10 ν. 2190/1920). «Η καταχώριση και τα έννομα αποτελέσματα της διέπονται από τις διατάξεις του παρόντος νόμου και του κ.ν. 2190/1920» (Ν., άρθρο 7 παρ. 2), επομένως εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 7β ν. 2190/1920, που θα ισχύει και κατά τις διατάξεις του για την «αυθημερόν» καταχώριση των «μικρών Α.Ε.» Η δημοσιότητα της ίδρυσης της SE δεν ολοκληρώνεται με την καταχώριση στο ΜΑΕ: Απαιτείται και δημοσίευση αφενός μεν στο τεύχος Α.Ε. και ΕΠΕ (άρθρο 7β παρ. 1 στ. β'), αφετέρου δε στην Επίσημη Εφημερίδα των ΕΚ κατά τις διατάξεις του άρθρου 14 του Κανονισμού και του άρθρου 8 παρ. 2 ν. 3412/2005 - δημοσίευση απλώς δηλωτική και στις δύο περιπτώσεις. Σημαντικό είναι να μνημονευθεί εδώ ότι η δημοσιότητα και των άλλων πράξεων και στοιχείων γίνεται με τον ίδιο τρόπο (μητρώο Α.Ε., ΦΕΚ, Επίσημη Εφημερίδα). Από 1.1.2007 ή της τυχόν βραδύτερης ημερομηνίας έναρξης λειτουργίας του Γενικού Εμπορικού Μητρώου (ΓΕΜΗ) κατά το νόμο 3419/2005, η SE θα είναι «υπόχρεος» εγγραφής στο ΓΕΜΗ (άρθρο 1 παρ. 1 στ. δ' του νόμου) και θα εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις του νόμου αυτού.

Η καταχώριση στο μητρώο είναι δυνατή μόνο αν έχει διακανονισθεί το ζήτημα του ρόλου των εργαζομένων, έτσι ώστε θα πρέπει τη στιγμή εκείνη να διαπιστώνεται το κατά πόσο υπήρξε η προβλεπόμενη συμφωνία με τους εργαζομένους, ή συνέτρεξαν άλλες περιστάσεις που επιτρέπουν την καταχώριση και χωρίς μια τέτοια συμφωνία. Συγκεκριμένα η SE δεν θα μπορεί να καταχωρηθεί εάν α) δεν έχει συναφθεί συμφωνία για τον ρόλο των εργαζομένων σε αυτή ή β) δεν έχει ληφθεί απόφαση κατά το άρθρο 3 παρ. 6 της Οδηγίας για μη έναρξη ή περάτωση των διαπραγματεύσεων, ή γ) δεν έχει λήξει άπρακτη η (εξάμηνη ή ετήσια) περίοδος των διαπραγματεύσεων κατά το άρθρο 5 της Οδηγίας. Στην περίπτωση που κράτος μέλος έχει κάνει χρήση της δυνατότητας του άρθρου 7 παρ. 3 της Οδηγίας ώστε οι διατάξεις για τη συμμετοχή να μην εφαρμόζονται αυτόματα αν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις, η καταχώριση θα είναι δυνατή αν έχει συναφθεί συμφωνία κατά το άρθρο 4 της Οδηγίας ή αν δεν υπαγόταν κάποια από τις συμμετέχουσες στην ίδρυση εταιρείες σε κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώριση της SE. Για να αντιμετωπίσει ο ν. 3412/2005 το πολύπλοκο αυτό σύστημα, προέβλεψε ότι προεδρικό διάταγμα θα ορίσει πως η εταιρεία αποδεικνύει την τήρηση των παραπάνω προϋποθέσεων, σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 2 και 3 του Κανονισμού. Όμως το προεδρικό διάταγμα 91/2006 δεν περιέλαβε τέτοια διάταξη.

Γεννάται το θέμα τι θα συμβεί αν μια SE καταχωρηθεί, παρά το ότι δεν έχουν τηρηθεί οι διατάξεις για το ρόλο των εργαζομένων. Ο Κανονισμός δεν κάνει μνεία του ζητήματος,

³² Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ40-41

περιοριζόμενος στην απαγόρευση της καταχώρισης. Μπορεί να υιοθετήσει κανείς ότι ο περιορισμός των ακυροτήτων, ισχύων και στην SE θα εμποδίζει την κήρυξη της SE άκυρης. Όμως θα ενεργοποιείται το άρθρο 12 παρ. 4 του Κανονισμού, και το καταστατικό θα πρέπει να τροποποιηθεί, εν ανάγκη και με απόφαση του διευθυντικού ή του διοικητικού οργάνου της SE, ώστε να εναρμονίζεται με τις προβλέψεις της Οδηγίας 2001/86/EK. Όμως αν δεν τροποποιείται το καταστατικό, η κατάσταση μένει άδηλη και θα πρέπει μάλλον να ενεργοποιούνται οι ευθύνες του διοικητικού οργάνου. Αν διενεργήθηκαν πράξεις στο όνομα της SE κατά το ιδρυτικό στάδιο, η δε SE δεν αναλάβει στη συνέχεια τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις πράξεις αυτές, τα πρόσωπα (φυσικά ή νομικά) που έχουν «εκτελέσει» τις πράξεις αυτές ευθύνονται για αυτές εις ολόκληρο και απεριόριστα απέναντι σε τρίτους, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία. Ο ν. 3412/2005 περιέχει όμοια διάταξη (άρθρο 2 παρ. 2) με ορισμένες όμως διαφοροποιήσεις³³.

3.3. Η ΕΔΡΑ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA

3.3.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΔΡΑΣ

Το άρθρο 7 του Κανονισμού θεσπίζει δύο σημαντικούς κανόνες. Πρώτον, ότι η έδρα της SE βρίσκεται στον τόπο της «κεντρικής διοίκησης». Πρόκειται για τον τόπο όπου κατά κύριο λόγο ασκείται η δραστηριότητα των διευθυνόντων οργάνων της εταιρίας. Ο τόπος αυτός δεν ταυτίζεται υποχρεωτικά με άλλες συγγενείς έννοιες, π.χ. με τον «κέντρο των κύριων συμφερόντων» ή την φορολογική κατοικία της SE, η οποία καθορίζεται όχι από τον Κανονισμό, αλλά από το εσωτερικό δίκαιο κάθε κράτους μέλους και τις συμβάσεις για την αποφυγή διπλής φορολογίας. Τούτο μάλιστα ορίζεται ρητά στην πρόσφατη Οδηγία 2005/19/EK της 17.2.2005, σε σχέση με τη φορολογική μεταχείριση της μεταφοράς της έδρας. Δεύτερος κανόνας είναι ότι η έδρα αυτή, ο τόπος δηλαδή της «κεντρικής διοίκησης», πρέπει να βρίσκεται στο ίδιο κράτος μέλος με την καταστατική της έδρα, στο κράτος, συνεπώς, όπου τηρείται το μητρώο καταχώρισης. Η έδρα της SE ορίζεται στο καταστατικό της (Κ., άρθρο 15, και άρθρο 2 ν. 2190/1920).

Ο Κανονισμός επιτρέπει στα κράτη μέλη να προβλέψουν ότι μια SE, που είναι καταχωρημένη στο έδαφός τους, έχει την υποχρέωση να έχει την κεντρική της διοίκηση και την καταστατική της έδρα (όχι απλώς στο ίδιο κράτος, αλλά) στον ίδιο τόπο. Ο ν. 3412/2005 (άρθρο 6 παρ. 1) έκανε χρήση της δυνατότητας αυτής, δεν προέβλεψε όμως τι θα συμβεί σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, αν π.χ. η μεν καταστατική έδρα της SE είναι στην Αθήνα, διοικείται όμως «κεντρικά» από τη Θεσσαλονίκη. Στην πραγματικότητα κυρώσεις δεν υφίστανται, ενώ το μεν άρθρο 64 του Κανονισμού δεν εφαρμόζεται, η μεταφορά δε της έδρας εντός του αυτού κράτους δεν υπόκειται στις διατυπώσεις των άρθρων 8 του Κανονισμού και 6 ν. 3412/2005.

Η προτίμηση της πραγματικής έδρας για την SE έχει επικριθεί διότι διαψεύδει τη φιλοδοξία του Κανονισμού να ευνοήσει την ελεύθερη κυκλοφορία των επιχειρήσεων στην Κοινότητα. Ενώ μια εταιρεία μπορεί να έχει την καταστατική της έδρα σε άλλο κράτος μέλος από εκείνο στο οποίο ασκεί την πραγματική της δραστηριότητα ή την πραγματική της διοίκηση, και ότι δεν μπορεί να παρεμποδισθεί η ίδρυση και

³³ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 17-19

καταχώριση «υποκαταστήματος» στον τόπο της πραγματικής διοίκησης, το άρθρο 7, εμμένοντας στη θεωρία της πραγματικής έδρας αξιώνει στην ταύτιση του τόπου της κεντρικής διοίκησης με τον τόπο του μητρώου καταχώρισης. Αυτό έχει θεωρηθεί ως υστέρηση του Κανονισμού ή ως «αντιμεταρρύθμιση», που τελικά θέτει την SE σε μειονεκτική θέση, ιδιαίτερα σε σχέση με τις εταιρείες που επωφελοόμενες από την κοινοτική νομολογία προσφέρουν περισσότερα πλεονεκτήματα ευελιξίας και κινητικότητας.

Θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι, παρά τη διακήρυξη του προοιμίου του Κανονισμού, το άρθρο 7 δεν υιοθετεί ένα γνήσιο σύστημα πραγματικής έδρας. Αν η πεμπτοσύια ενός τέτοιου συστήματος είναι η αναγνώριση της εταιρίας, που ιδρύθηκε στο κράτος της πραγματικής της έδρας, και συνεπώς η μη αναγνώρισή της, αν ιδρύθηκε αλλού, το σύστημα του Κανονισμού αποκλίνει σημαντικά. Το άρθρο 7 φαίνεται να ανάγει την σύμπτωση καταστατικής και πραγματικής έδρας όχι σε προϋπόθεση αναγνώρισης, αλλά σε νόμιμη υποχρέωση της εταιρίας. Πράγματι, σύμφωνα με το άρθρο 64 του Κανονισμού, αν η εταιρεία «δεν τηρεί πλέον την κατ' άρθρο 7 υποχρέωση», αν δηλαδή έχει την κεντρική της διοίκηση αλλού, το κράτος της καταστατικής της έδρας οφείλει να λάβει κατασταλτικά μέτρα και «να επανορθώσει την κατάσταση». Την καλεί δηλαδή εντός ορισμένης (εύλογης, φυσικά) προθεσμίας είτε να εγκαταστήσει εκ νέου την κεντρική της διοίκηση στο κράτος μέλος της (καταστατικής) έδρας, είτε να μεταφέρει την καταστατική της έδρα στο κράτος της κεντρικής διοίκησης, σύμφωνα με το άρθρο 8. Μάλιστα το κράτος μέλος, όπου η SE έχει εγκαταστήσει την κεντρική της διοίκηση, οφείλει να ενημερώσει αμελλητί το κράτος της καταστατικής έδρας.

Το άρθρο 64 προβλέπει παραπέρα ότι αν η εταιρεία δεν ανταποκριθεί στην πρόσκληση, τα κράτη μέλη θεσπίζουν «τα αναγκαία μέτρα που διασφαλίζουν ότι η SE τίθεται υπό εκκαθάριση». Οφείλουν μάλιστα να προβλέψουν «δυνατότητα προσφυγής στη δικαιοσύνη κατά πάσης αποφάσεως που διαπιστώνει την παράβαση του άρθρου 7» και ότι η σχετική προσφυγή έχει «ανασταλτικό αποτέλεσμα επί των διαδικασιών οι οποίες προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2», όχι μόνο δηλαδή της τυχόν απόφασης για λύση και εκκαθάριση της εταιρείας, αλλά και της υποχρέωσης της τελευταίας να επανέλθει στο κράτος της καταστατικής έδρας ή να μεταφέρει την έδρα της στο κράτος της κεντρικής διοίκησης. Όλα αυτά όμως σημαίνουν ότι, και αν ακόμη υπάρξει διάσταση καταστατικής και πραγματικής έδρας, η SE θα εξακολουθήσει να υφίσταται κατά τον Κανονισμό και άρα να αναγνωρίζεται μέχρι ότου λυθεί. Το χρονικό αυτό διάστημα μπορεί να είναι αρκετά μεγάλο είτε λόγω του ότι η διάσταση αυτή μπορεί να αμφισβητηθεί ή να καθυστερήσει να γίνει γνωστή, είτε λόγω της ανασταλτικής δύναμης των ενδίκων βοηθημάτων, είτε τέλος διότι το κράτος της καταστατικής έδρας απλώς δεν αναλαμβάνει δράση (το κράτος της πραγματικής έδρας δεν έχει τις δυνατότητες του άρθρου 64, έχει απλώς τη δυνατότητα της παρ. 4 του άρθρου αυτού). Επομένως το σύστημα της «πραγματικής έδρας» που ακολουθεί ο Κανονισμός συνίσταται σε ακύρωση και όχι μη αναγνώριση.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται για τις ελληνικές SE από το άρθρο 26 ν. 3412/2005, που αναφέρεται στην περίπτωση μη συμμόρφωσης της εταιρείας με την υποχρέωση του άρθρου 6 παρ. 1, να έχει δηλαδή την κεντρική διοίκηση και την καταστατική έδρα της στον ίδιο τόπο. Σε μια τέτοια περίπτωση η «Εποπτεύουσα Αρχή» παρέχει στην εταιρεία προθεσμία εντός της οποίας είτε θα εγκαταστήσει εκ νέου την κεντρική της διοίκηση στην Ελλάδα, είτε θα μεταφέρει την καταστατική της έδρα σύμφωνα με τα άρθρα 6 του νόμου και 8 του Κανονισμού (εννοείται κράτος μέλος όπου ασκείται η κεντρική της διοίκηση). Αν τίποτε από τα δύο δεν συμβεί, ανακαλείται η σχετική άδεια και με

απόφαση της «Εποπτεύουσας Αρχής» η SE τίθεται σε εκκαθάριση, «σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 48^α του κ.ν. 2190/1920» (άρα η τελευταία λύεται - άρα μέχρι τότε η εταιρεία υφίσταται κανονικά!). Προστίθεται (Ν. άρθρο 26 παρ. 3) ότι η αίτηση ακύρωσης των σχετικών πράξεων της «Εποπτεύουσας Αρχής» έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα. Η επιλογή του Κανονισμού υπέρ της πραγματικής έδρας (οποιοδήποτε νόημα και αν έχει η τελευταία) ενδέχεται να είναι προσωρινή, για την πρώτη φάση δηλαδή λειτουργίας του θεσμού. Το άρθρο 69 προγραμματίζει την επανεξέταση του θέματος μετά πενταετία από την έναρξη ισχύος του Κανονισμού, ώστε «να επιτραπεί η εγκατάσταση της κεντρικής διοίκησης και της καταστατικής έδρας της SE σε διαφορετικά κράτη μέλη»³⁴.

3.3.2 ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΕΔΡΑΣ

Σημαντική εισφορά στην κινητικότητα και την υλοποίηση της ελεύθερης εγκατάστασης των επιχειρήσεων στο εσωτερικό της Κοινότητας, αλλά και μέγα πλεονέκτημα με το οποίο προικοδοτήθηκε η SE, θεωρείται η δυνατότητα της τελευταίας να μεταφέρει την έδρα της σε άλλο κράτος μέλος (ακριβέστερα: άλλο κράτος που ανήκει στον ΕΟΧ), χωρίς να θίγεται η νομική της προσωπικότητα. Πρόκειται για εξαιρετικής σημασίας δυνατότητα, που προαναγγέλλει τη 14^η Οδηγία για τη μεταφορά της έδρας. Είναι αλήθεια ότι ο νομικός ενός κράτους μέλους που δέχεται την θεωρία της καταστατικής έδρας δεν πρόκειται να βρει τη δυνατότητα αυτή επαναστατική, η ενιαία όμως αντιμετώπιση του ζητήματος σε ευρωπαϊκό επίπεδο προσφέρει πολλά.

Η μεταφορά της έδρας σε άλλο κράτος μέλος γίνεται χωρίς λύση της εταιρείας ή δημιουργία νέου νομικού προσώπου. Απαιτείται και εδώ πρώτα-πρώτα «σχέδιο μεταφοράς», στο οποίο αναφέρονται τα στοιχεία του άρθρου 8 παρ. 2 του Κανονισμού, δηλαδή η νέα καταστατική έδρα της SE, το νέο καταστατικό (και ενδεχομένως η νέα επωνυμία) της SE, όλες οι δυνατές συνέπειες της μεταφοράς όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων, το προτεινόμενο χρονοδιάγραμμα της μεταφοράς και όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται για την προστασία των μετόχων και των πιστωτών. Το σχέδιο συνοδεύεται από έκθεση του «οργάνου διεύθυνσης ή διοίκησης», στο οποίο εξηγούνται οι οικονομικές και νομικές πτυχές και συνέπειες της μεταφοράς. Ένα μήνα πριν από τη γενική συνέλευση που θα αποφανθεί για τη μεταφορά, οι μέτοχοι και οι πιστωτές δικαιούνται να εξετάζουν στην έδρα της SE το σχέδιο μεταφοράς της παρ. 2 και την έκθεση της παρ. 3. Το σχέδιο πρέπει να δημοσιευθεί κατά το άρθρο 13 του Κανονισμού (δηλαδή στην Ελλάδα στο μητρώο Α.Ε), η δε απόφαση της γενικής συνέλευσης (με πλειοψηφία 2/3) θα μπορεί να ληφθεί μόνο μετά παρέλευσης διμήνου από τη δημοσίευση.

Για το επιτρεπτό της μεταφοράς τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν διατάξεις για την προστασία των μετόχων της μειοψηφίας. Επίσης θα πρέπει να υπάρχει μέριμνα για την προστασία των δικαιωμάτων των πιστωτών, των οποίων οι απαιτήσεις γεννήθηκαν πριν από τη δημοσίευση του σχεδίου μεταφοράς (ο Κανονισμός επιτρέπει στα εθνικά δίκαια να προβλέπουν: πριν από τη μεταφορά), ενώ ισχύουν οι διατάξεις για την ικανοποίηση ή την εξασφάλιση των απαιτήσεων δημόσιων φορέων. Εξάλλου, και προκειμένου να διευκολύνει τον έλεγχο τήρησης των προϋποθέσεων της μεταφοράς από τις αρχές της νέας καταστατικής έδρας, ο Κανονισμός (άρθρο 8 παρ. 8) καταφεύγει στην μέθοδο

³⁴ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ43-46.

παροχής σχετικού «πιστοποιητικού», το οποίο παρέχει αρμόδια αρχή του κράτους «αποστολής» (δικαστήριο, συμβολαιογράφος ή άλλη αρμόδια αρχή). Η καταχώριση στο μητρώο της νέας έδρας γίνεται «μόνον» κατόπιν προσκομιδής του πιστοποιητικού αυτού.

Ο ν. 3412/2005 περιέχει ειδικές διατάξεις για τα θέματα αυτά. Το πιστοποιητικό παρέχεται από την «Εποπτεύουσα Αρχή», δηλαδή την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Ανάπτυξης ή την αρμόδια Νομαρχία. Σύμφωνα δε με το άρθρο 6 παρ. 4, για να λάβει το πιστοποιητικό αυτό, η εταιρεία που μεταφέρει την έδρα της οφείλει να αποδείξει στην Εποπτεύουσα Αρχή ότι σε σχέση με τις υποχρεώσεις της που γεννήθηκαν μέχρι τη μεταφορά (και όχι απλώς μέχρι τη δημοσίευση του σχεδίου μεταφοράς), «τα συμφέροντα όλων των πιστωτών της (συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων) προστατεύονται επαρκώς». Η κρίση για την επάρκεια της προστασίας των συμφερόντων εκφέρεται μεν από την Εποπτεύουσα Αρχή, με εφαρμογή όμως «αναλόγως» των διατάξεων του άρθρου 70 ν. 2190/1920. Τούτο σημαίνει ότι θα εφαρμοσθεί η διαδικασία που αφορά τη συγχώνευση ανωνύμων εταιριών σε σχέση με την προστασία των πιστωτών, με όσες προσαρμογές η εφαρμογή αυτή καθιστά αναγκαίες. Μια αναγκαία προσαρμογή αφορά το χρόνο από τον οποίο αρχίζει η μηνιαία προθεσμία της παρ. 2 του άρθρου 70, εντός της οποίας οι δανειστές μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματα που τους παρέχονται. Ως δημοσίευση, που αποτελεί την αφετηρία, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι η δημοσίευση του σχεδίου μεταφοράς κατά το άρθρο 13 του Κανονισμού στο μητρώο Α.Ε. Συνάγεται εκ τούτου, ότι, καταρχήν, πιστωτές που δημιουργούνται μετά τη δημοσίευση αυτή δεν υπάγονται στην προστασία, εκτός αν τα εθνικά δίκαια προβλέπουν, όπως το ελληνικό, ότι η προστασία εκτείνεται στους πιστωτές που γεννήθηκαν και μεταγενέστερα, μέχρι τη μεταφορά. Δεύτερον, πρέπει να διευκρινισθεί το νόημα της προστασίας. Η ρύθμιση του Κανονισμού, αλλά και του ν. 3412/2005, δεν έχει το νόημα ότι η μεταφορά καθεαυτή αποτελεί αποτρεπτικό κίνδυνο για τους πιστωτές, αφού λαμβάνει χώρα στο εσωτερικό της Κοινότητας ή πάντως του ΕΟΧ, ούτε αποσκοπεί στη δυσχέραση της μεταφοράς της έδρας, ακόμη λιγότερο στη βελτίωση της θέσης των δανειστών, αλλά στην προστασία των τελευταίων από τα τυχόν δυσμενή *de facto* ή *de iure* αποτελέσματα της μεταφοράς.

Ενώ δηλαδή το άρθρο 70 αντιμετωπίζει τα προβλήματα από την συγχώνευση (άρα από τις συνέπειες για τους δανειστές της ένωσης των διαφοροποιημένης φερεγγυότητας εταιριών), ο σκοπός εδώ είναι να λάβουν οι πιστωτές εγγυήσεις για να αντιμετωπίσουν την αυξημένη ανασφάλεια, που ενδεχομένως θα προκύψει από τη μεταφορά της έδρας και την εφεξής υπαγωγή της SE (εν μέρει τουλάχιστον) σε διαφορετικό δίκαιο. Συνεπώς το αν οι δανειστές θα λάβουν εγγυήσεις και ποιες εγγυήσεις θα είναι απαραίτητες (και, κατά τη διατύπωση του Κανονισμού, «επαρκείς»), θα κριθεί *ad hoc*, λαμβανομένων υπόψη των δυνατοτήτων που έτσι κι αλλιώς παρέχει το ευρωπαϊκό δίκαιο για τη διασυννοριακή άσκηση των αξιώσεων. Π.χ. αν ο δανειστής κατοικεί ήδη στη χώρα προς την οποία γίνεται η μεταφορά, δύσκολα θα αποδείξει ανάγκη λήψης εγγυήσεων, εκτός πάλι αν στη χώρα αυτή, λόγω π.χ. υπερτροφίας των προνομίων εκτέλεσης, η κατάταξη της απαίτησης κινδυνεύει να υποβαθμισθεί. Με τέτοια *ad hoc* κριτήρια θα πρέπει να κρίνει και το δικαστήριο σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 70, προκειμένου να επιτρέψει τη μεταφορά παρά τις αντιρρήσεις των πιστωτών. Εξάλλου, για να λάβει το παραπάνω πιστοποιητικό η υπό μεταφορά SE πρέπει να προσκομίσει και πιστοποιητικό φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας. Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ το άρθρο 8 παρ. 7 του Κανονισμού αναφέρεται όχι μόνο σε πιστωτές, αλλά και σε «λοιπούς δικαιούχους», το άρθρο 6 παρ. 4 ν. 3412/2005 ρυθμίζει μόνο απαιτήσεις πιστωτών.

Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την «καταχώρηση της SE» (ακριβέστερα: της απόφασης της γενικής συνέλευσης που αποφασίζει τη μεταφορά και την τροποποίηση του καταστατικού, μαζί με το νέο καταστατικό) στο μητρώο της νέας έδρας, αφού διαπιστωθεί ότι «διεκπεραιώθηκαν όλες οι αναγκαίες διατυπώσεις για την καταχώρηση». Έκθεση εμπειρογνομόνων δεν απαιτείται, ούτε προσαρμογή στο κεφάλαιο των εταιριών της χώρας υποδοχής. Μετά την καταχώριση στο μητρώο της νέας έδρας, η γραμματεία του μητρώου ειδοποιεί το μητρώο της παλιάς έδρας για τη διαγραφή από το αντίστοιχο μητρώο. Η μεταφορά θεωρείται συντελεσθείσα από τη νέα καταχώριση, ενόσω όμως δεν έχει γίνει διαγραφή από το προηγούμενο μητρώο, οι τρίτοι μπορούν να εξακολουθήσουν να επικαλούνται την παλιά έδρα, εφόσον η εταιρεία δεν αποδεικνύει ότι οι τρίτοι γνώριζαν τη νέα.

Με τη νέα καταχώριση ολοκληρώνεται η μεταφορά της καταστατικής έδρας στο άλλο κράτος. Το εφαρμοστέο στην SE δίκαιο μεταβάλλεται κατά μέγα μέρος, αφού πέραν του Κανονισμού θα πρέπει να εφαρμόζεται εφεξής το νέο εθνικό δίκαιο, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 9 και τις ειδικές διατάξεις του Κανονισμού. Το πράγμα μπορεί να δημιουργήσει μείζονες δυσχέρειες, αν το νέο εθνικό δίκαιο αυξάνει τις δεσμεύσεις των μετόχων, π.χ. αν το νέο δίκαιο επιτρέπει αποβολή μετόχου με διάταξη του καταστατικού (εισαγόμενη με την ευκαιρία της μεταφοράς της έδρας), ή λύση της εταιρείας με καταγγελία, οπότε και τίθεται ζήτημα μήπως πρέπει να υπάρξει ατομική συναίνεση των μετόχων για το έγκυρο της μεταφοράς. Δεν αποκλείεται επίσης να υπάρξουν μείζονα προβλήματα για τους κατόχους μετοχών που δεν αναγνωρίζονται από το κράτος της νέας έδρας. Κατά τα λοιπά πάντως η νομική προσωπικότητα της εταιρείας δεν καταλύεται, αλλά συνεχίζεται. Οι έννομες σχέσεις της εταιρείας διατηρούνται, τα δε όργανα της εταιρείας παραμένουν στη θέση τους και δεν απαιτείται επαναδιορισμός τους. Η εταιρεία έχει την υποχρέωση να εγκαταστήσει την κεντρική της διοίκηση στο κράτος της νέας της έδρας.

Η δυνατότητα που ο Κανονισμός παρέχει στο κράτος της έδρας να αντισταχθεί στη μεταφορά εντός διμήνου για λόγους δημόσιου συμφέροντος μπορεί να δημιουργήσει σοβαρό εμπόδιο στη μεταφορά της έδρας της SE. Θεωρείται ότι μια τέτοια απαγόρευση μεταφοράς θα επιτρέπεται μόνο στο μέτρο που τα περιοριστικά των βασικών ελευθεριών μέτρα είναι γενικώς ανεκτά. Εξειδικεύοντας τους πιθανούς λόγους για επιβολή περιορισμών, η παραπάνω νομολογία αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων, των μετόχων, των πιστωτών και του φορολογούντος κράτους. Περιορισμοί όμως που να βασίζονται στην προστασία των τριών πρώτων ομάδων δεν δικαιολογούνται, αφού, όπως σωστά παρατηρείται, ο Κανονισμός και η Οδηγία προνοούν ήδη για την προστασία αυτή. Απομένουν συνεπώς λόγοι φορολογικοί, ασφάλειας και εθνικής άμυνας. Είναι περίεργο, ότι ο ν. 3412/2005 δεν έκανε χρήση της δυνατότητας αυτής και συνεπώς η μεταφορά της έδρας από την Ελλάδα δεν μπορεί να παρεμποδισθεί για λόγους δημόσιου συμφέροντος.

Επίσης το άρθρο 8 παρ. 15 του Κανονισμού απαγορεύει τη μεταφορά της έδρας, αν κατά της εταιρείας έχει «κινηθεί» πτωχευτική διαδικασία. Εννοείται ότι η διαδικασία θα πρέπει να έχει ήδη ξεκινήσει, χωρίς να αρκεί απλή υποβολή αίτησης προς τούτο, ακόμη και αν η αίτηση αυτή επιφέρει ήδη ορισμένα αποτελέσματα. Σημαντική είναι εξάλλου και η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 16, που διατηρεί τη δικαστική αρμοδιότητα και μετά την μεταφορά της έδρας, θεωρώντας κατά πλάσμα δικαίου ότι η SE έχει την καταστατική της έδρα στο κράτος όπου ήταν καταχωρημένη πριν από τη μεταφορά.

Τέλος, ο ν. 3412/2005 (άρθρο 6 παρ. 6) αναφέρεται στο ενδεχόμενο μεταφοράς της έδρας SE προς την Ελλάδα. Σε μια τέτοια περίπτωση, «για τη σχετική καταχώριση της

εταιρείας εφαρμόζονται, αναλόγως, οι διατάξεις του παρόντος νόμου». Μπορεί να υποθέσει κανείς ότι η παραπομπή γίνεται στο άρθρο 7 του ίδιου νόμου για την καταχώριση της εταιρείας στο μητρώο Α.Ε., αν και δυσχερώς γίνεται αντιληπτό γιατί πρόκειται για αναλογική εφαρμογή.

Μια ειδική διάταξη περιλαμβάνεται στο άρθρο 37 παρ. 3 του Κανονισμού, προβλέπεται ότι η έδρα της εταιρείας δεν επιτρέπεται να μεταφερθεί από ένα κράτος σε άλλο «επ' ευκαιρία» (που μάλλον πρέπει να ερμηνευθεί: «με την ίδια πράξη») της μετατροπής. Μεταγενέστερη μεταφορά της έδρας δεν αποκλείεται. Δεν αποκλείεται όμως η μετατροπή να συνδυάζεται με μεταφορά της έδρας στο ίδιο κράτος μέλος³⁵.

3.4 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ SOCIETAS EUROPAEA

3.4.1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ SE

Ο Κανονισμός, ακολουθώντας το σχέδιο της 5^{ης} Οδηγίας, παρέχει επιλογή μεταξύ δύο συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, το «μονιστικό» και το «δυναδικό». Όπως είναι γνωστό, τα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης παραλλάσσουν διεθνώς (π.χ. το σημερινό ιταλικό δίκαιο προβλέπει τέσσερα συστήματα, από τα οποία οι εταιρείες μπορούν να επιλέξουν). Γενικά όμως μπορεί να ξεχωρίσει κανείς δύο κυρίαρχα παραδοσιακά συστήματα, τουλάχιστον στην Ευρώπη, όπου άλλα μεν κράτη (π.χ. η Αγγλία ή η Ελλάδα) προβλέπουν διοίκηση της Α.Ε. από διοικητικό συμβούλιο («μονιστικό σύστημα», «board system»), άλλα δε έχουν «διώροφο» σύστημα, με συνύπαρξη οργάνων διοίκησης και εποπτείας (Γερμανία - «δυναδικό σύστημα»), ενώ η Γαλλία προβλέπει και τα δύο συστήματα, αφήνοντας τις επιχειρήσεις να επιλέξουν το ένα ή το άλλο.

3.4.1.1 ΤΟ «ΜΟΝΙΣΤΙΚΟ» ΣΥΣΤΗΜΑ

Κατά το μονιστικό σύστημα υπάρχει ένα διοικητικό όργανο (αντίστοιχο του διοικητικού συμβουλίου του ν. 2190/1920), που «ασκεί τη διοίκηση της SE» πρόκειται για καταρχήν πολυμελές όργανο. Δεν αποκλείεται κατά τον Κανονισμό να είναι και μονομελές, ιδίως σε μικρές εταιρείες, αν και θα πρέπει να είναι τουλάχιστον τριμελές, όταν προβλέπεται συμμετοχή των εργαζομένων σ' αυτό κατά την Οδηγία. Ο αριθμός των μελών «ή οι κανόνες καθορισμού του» (π.χ. ο κανόνας ότι η γενική συνέλευση καθορίζει εκείνη τον αριθμό κινούμενη μεταξύ μέγιστου και ελάχιστου αριθμού) ορίζονται από το καταστατικό. Πάντως τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν τον ελάχιστο και ενδεχομένως μέγιστο αριθμό μελών. Σε συνέπεια με τον τελευταίο κανόνα, ο ν. 3412/2005 (άρθρο 22 παρ. 2) προβλέπει τριμελές τουλάχιστον διοικητικό όργανο, κατά τα λοιπά όμως επαναλαμβάνει την πρόβλεψη καταστατικής διαμόρφωσης του αριθμού και των κανόνων ανάδειξής του.

Γενικός κανόνας είναι η εκλογή του διοικητικού οργάνου από τη γενική συνέλευση (με την επιφύλαξη των ρυθμίσεων για τη συμμετοχή των εργαζομένων), ο Κανονισμός

³⁵ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ47-53.

όμως δίνει δυνατότητα διορισμού του πρώτου διοικητικού οργάνου από το καταστατικό, αλλά και δυνατότητα μετόχων να διορίζουν ένα μέρος των οργάνων. Σχετικά ο ν. 3412/2005 ρητά επεκτείνει και στις ΣΕ τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 18 παρ. 3-5 ν. 2190/1920 για τον απευθείας διορισμό μελών του διοικητικού οργάνου μέχρι του 1/3 από ορισμένο μέτοχο ή μετόχους, αν κάτι τέτοιο προβλέπεται από το καταστατικό.

Ο Κανονισμός δεν περιέχει διατάξεις, για τη διάκριση των μελών του διοικητικού οργάνου σε *Εκτελεστικά και μη*. Όμως ο ν. 3412/2005 κάνοντας χρήση δυνατότητας που δίνει ο Κανονισμός, ορίζει ότι το καταστατικό μπορεί να προβλέπει την ανάλογη εφαρμογή των άρθρων 18 παρ. 2 και 22 παρ. 3 του ν. 2190/1920, ώστε πρόσωπα, μέλη ή μη του διοικητικού οργάνου, να μπορούν να διορίζονται από το όργανο αυτό και να προβαίνουν με οργανική ιδιότητα σε πράξεις διαχείρισης και εκπροσώπησης της εταιρίας. Σε μια τέτοια περίπτωση τα υπόλοιπα μέλη («outside directors») έχουν καθήκον εποπτείας. Στη Γερμανία, όπου έχει εισαχθεί *υποχρέωση* διορισμού εκτελεστικών διευθυντών, μελών ή μη του διοικητικού συμβουλίου, διατυπώνεται η κριτική ότι με τον τρόπο αυτό εισάγεται συγκαλυμμένο δυαδικό σύστημα. Η δυνατότητα όμως τέτοιου διορισμού δεν φαίνεται να αντίκειται στον Κανονισμό, αφού δεν αφαιρεί την «τελευταία λέξη» από το Δ.Σ., ενώ παράλληλα διευκολύνει την εργατική συμμετοχή.

Το ζήτημα της συχνότητας των συνεδριάσεων του διοικητικού οργάνου ο Κανονισμός αφήνει προς ρύθμιση στο καταστατικό, με ελάχιστη συχνότητα το τρίμηνο (αντί της μηνιαίας συνεδρίασης που προβλέπει το άρθρο 20 παρ. 1 ν. 2190/1920), «προκειμένου να αποφανθεί για την πορεία των δραστηριοτήτων της ΣΕ και τις προοπτικές εξέλιξής της». Για το θέμα του προέδρου του διοικητικού οργάνου ο Κανονισμός περιέχει ευθεία ρύθμιση, ορίζοντας ότι το διοικητικό όργανο εκλέγει τον πρόεδρο μεταξύ των μελών του, ότι όμως αν υπάρχει εργατική συμμετοχή «πρόεδρος μπορεί να εκλεγεί μόνον ένα μέλος που ορίζεται από τη γενική συνέλευση των μετόχων». Ο Κανονισμός δεν ορίζει ποιες είναι οι εξουσίες του προέδρου, συνεπώς ως προς το ζήτημα αυτό θα εφαρμοσθούν ομαλά τα ισχύοντα επί των ελληνικών Α.Ε.

Τα μέλη του διοικητικού οργάνου έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, τούτο δε επιβεβαιώνεται από το άρθρο 44 παρ. 2 Καν., που επιτρέπει σε κάθε μέλος του οργάνου «να λάβει γνώση όλων των πληροφοριών που διαβιβάζονται στο όργανο αυτό». Κατά τα λοιπά πάντως, για τα θέματα «εκλογής, συγκρότησης και λειτουργίας» του διοικητικού οργάνου το άρθρο 22 παρ. 1 ν. 3412/2005 παραπέμπει στις διατάξεις του ν. 2190/1920, στο μέτρο βέβαια που οι διατάξεις αυτές δεν είναι ασύμβατες με τις ρυθμίσεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Συνεπώς τα ζητήματα πρόσκλησης του οργάνου, τόπου των συνεδριάσεων, αντιπροσώπευσης στο όργανο, ψηφοφορίας, καταχώρισης των αποφάσεων σε πρακτικά κ.λπ. θα ρυθμίζονται όπως και για τις ελληνικές Α.Ε. Εννοείται ότι η παραπομπή στο ν. 2190/1920, ως προς τα θέματα αυτά, δεν είναι εξαντλητική, λόγω της γενικότερης παραπομπής στο νόμο αυτό από το Κανονισμό και το ν. 3412/2005. Επομένως και άλλα ζητήματα, όπως π.χ. η θητεία του διοικητικού οργάνου ή οι συνέπειες των ελαττωματικών αποφάσεών του, θα ρυθμίζονται και αυτά από το κοινό δίκαιο των Α.Ε.

Το «μονιστικό» σύστημα («board system») είναι το περισσότερο χρησιμοποιούμενο διεθνώς, ιδίως από τις αγγλοσαξονικές χώρες, αλλά και την Ελλάδα. Πλεονεκτήματα του μονιστικού συστήματος θεωρούνται η ευελιξία και η ταχύτητα της οργάνωσης, η

ομαλή ροή πληροφοριών και η εγγύτητα των εποπτικών («μη εκτελεστικών») μελών με τις λαμβανόμενες αποφάσεις³⁶.

3.4.1.2 ΤΟ «ΔΥΑΔΙΚΟ» ΣΥΣΤΗΜΑ

Κατά το δυαδικό σύστημα υπάρχει ένα «διευθυντικό» όργανο, που «ασκεί τη διοίκηση της SE», και ένα «εποπτικό» όργανο, που «ελέγχει τη διοίκηση που ασκεί το διευθυντικό όργανο».

○ ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ

Το διευθυντικό όργανο διορίζεται και ανακαλείται από το εποπτικό όργανο, με δυνατότητα όμως του κάθε δικαίου του κάθε κράτους να προβλέπει (ευθέως ή μέσω καταστατικής διαμόρφωσης) ότι μέλος ή μέλη του οργάνου αυτού διορίζονται ή ανακαλούνται από τη γενική συνέλευση, «με τους ίδιους όρους που ισχύουν και για τις Α.Ε. που εδρεύουν στο έδαφος του». Ο ν. 3412/2005 προβλέπει κάτι τέτοιο στο άρθρο 20 παρ. 1, διευκρινίζοντας ότι οι «ίδιοι όροι» είναι εκείνοι, που ισχύουν για το διορισμό και την ανάκληση των μελών του διοικητικού συμβουλίου μιας ημεδαπής Α.Ε. Αν μάλιστα υπάρξει τέτοια καταστατική πρόβλεψη, μπορεί παράλληλα να δοθεί δυνατότητα και απευθείας διορισμού μέλους ή μελών του διευθυντικού οργάνου από μετόχους, σύμφωνα με το άρθρο 18 παρ. 3 επ. ν. 2190/1920.

Ο αριθμός των μελών του διευθυντικού οργάνου και οι κανόνες ανάδειξής του ορίζονται από το καταστατικό της SE. Αυτό επαναλαμβάνεται από το ν. 3412/2005 (άρθρο 20 παρ. 3), προστίθεται όμως ότι τα μέλη είναι 1-5, αν δε το κεφάλαιο ανέρχεται σε ποσό τουλάχιστον 3 εκ. ευρώ, το όργανο είναι τουλάχιστον τριμελές, εκτός αν το καταστατικό προβλέπει διαφορετικά. Αν πρόκειται για τουλάχιστον τριμελές όργανο, το καταστατικό μπορεί να προβλέπει για τα μέλη του την εφαρμογή των άρθρων 18 παρ. 2 και 22 παρ. 3 ν. 2190/1920, την ανάθεση δηλαδή σε μέλη του επιμέρους καθηκόντων, πλην εκείνων για τα οποία απαιτείται συλλογική ενέργεια.

Από τη φύση του πράγματος η ιδιότητα μέλους του διευθυντικού οργάνου είναι ασυμβίβαστη με εκείνη του μέλους του εποπτικού συμβουλίου, ώστε εποπτεύων και εποπτευόμενος να μην ταυτίζονται. Μόνο κατ' εξαίρεση είναι εφικτή η αναπλήρωση εκλιπόντος κ.λπ. μέλους του διευθυντικού οργάνου με μέλος του εποπτικού οργάνου, με απόφαση του τελευταίου, τότε όμως αναστέλλεται η άσκηση των καθηκόντων του προσώπου αυτού ως μέλους του εποπτικού οργάνου. Ο ν. 3412/2005 επαναλαμβάνει τη ρύθμιση αυτή, ορίζει δε περαιτέρω ότι ο αντικαταστάτης πρέπει να ορισθεί το αργότερο «μέχρι» (δηλαδή από) την αμέσως επόμενη γενική συνέλευση.

Το διευθυντικό όργανο ασκεί τη διοίκηση της SE, όπως αναφέρθηκε. Οι αποφάσεις του λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Η εκπροσώπηση της εταιρείας είναι ανατεθειμένη στο τυχόν μοναδικό μέλος του διευθυντικού οργάνου ή στον πρόεδρο τούτου. Τούτο αποτελεί παρέκκλιση από τον ν. 2190/1920, στο μέτρο που στην SE ο πρόεδρος έχει εκ του νόμου δικαίωμα εκπροσώπησης, σημαίνει δε ότι το διευθυντικό όργανο είναι υποχρεωμένο εκ των πραγμάτων να ορίσει πρόεδρο, διαφορετικά η εκπροσώπηση θα είναι αδύνατη, εκτός αν όλα τα μέλη (ή κατά επιεικέστερη εκδοχή, η πλειοψηφία των μελών) του διευθυντικού οργάνου ενεργήσουν συλλογικά. Δεν αποκλείεται πάντως δικαίωμα εκπροσώπησης να έχουν και άλλα μέλη του οργάνου, κατ' εφαρμογή του

³⁶ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 60-62

άρθρου 20 παρ. 4 του ν. 3412/2005, που παραπέμπει στα άρθρα 18 παρ. 2 και 22 παρ. 3 ν. 2190/1920.

○ ΤΟ ΕΠΟΠΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ

Ο ρόλος του εποπτικού οργάνου διαγράφεται στο άρθρο 40 παρ. 1 του Κανονισμού, κατά το οποίο το όργανο αυτό «ελέγχει τη διοίκηση που ασκεί το διευθυντικό όργανο», χωρίς να μπορεί να ασκήσει το ίδιο εξουσία διοίκησης («λειτουργικός» διαχωρισμός των οργάνων). Τη διοίκηση που ασκούν πρόσωπα που δεν ανήκουν στο διευθυντικό όργανο, αλλά είναι τρίτοι, στους οποίους έχουν ανατεθεί εξουσίες κατ' άρθρα 18 παρ. 2 και 22 παρ. 3 ν. 2190/1920, δεν εποπτεύει απευθείας το εποπτικό όργανο, αλλά το ίδιο το διευθυντικό όργανο που τα διόρισε. Όμως, όπως γίνεται δεκτό, το εποπτικό όργανο ελέγχει την άσκηση της σχετικής εποπτείας από το διευθυντικό όργανο.

Το εποπτικό όργανο είναι πολυμελές. Τα μέλη του, ο αριθμός των οποίων ορίζεται από το καταστατικό (πάντως τουλάχιστον τρία κατά το ν. 3412/2005, άρθρο 21), διορίζονται από τη γενική συνέλευση (το πρώτο εποπτικό όργανο μπορεί να διορισθεί από το καταστατικό), με την επιφύλαξη των επιταγών της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ για την περίπτωση συμμετοχής των εργαζομένων. Το εποπτικό όργανο εκλέγει (ερμηνευτικά συνάγεται και ανακαλεί) τον πρόεδρό του, που είναι υποχρεωτικά μέλος εκλεγόμενο από τη γενική συνέλευση, έστω και αν το ήμισυ των μελών του έχει εκλεγεί από τους εργαζομένους.

Για την εκπλήρωση των καθηκόντων του το εποπτικό όργανο ενημερώνεται από το διευθυντικό όργανο τουλάχιστον ανά τρίμηνο για «την πορεία των δραστηριοτήτων της SE και τις προοπτικές εξέλιξης της». Η διάταξη περιλαμβάνει το σύνολο των υποθέσεων της εταιρίας, καθώς και των εξαρτημένων από αυτήν εταιριών, στο μέτρο που αφορούν την εταιρία. Το διευθυντικό όργανο «κοινοποιεί» επίσης στο εποπτικό όργανο κάθε πληροφορία «για συμβάντα τα οποία ενδέχεται να έχουν αισθητές επιπτώσεις στην κατάσταση της SE». Ακόμη το εποπτικό όργανο μπορεί να ζητήσει και άλλες πληροφορίες που απαιτούνται για τον έλεγχο που ασκεί και να προβαίνει στις σχετικές επαληθεύσεις. Άλλες πληροφορίες δεν οφείλονται, οι οφειλόμενες όμως πρέπει να παρέχονται, χωρίς να μπορεί να γίνει επίκληση συμφέροντος της εταιρείας για μη παροχή λόγω επιχειρηματικού απορρήτου ή άλλου. Το δικαίωμα αίτησης πληροφοριών μπορεί να δοθεί και σε κάθε μέλος του εποπτικού οργάνου, ο ν. 3412/2005 όμως δεν έχει υιοθετήσει τέτοια ρύθμιση. Σε κάθε περίπτωση, το άρθρο 41 παρ. 5 του Κανονισμού προβλέπει δικαίωμα κάθε μέλους του εποπτικού οργάνου να λαμβάνει γνώση όλων των πληροφοριών που διαβιβάζονται στο όργανο αυτό. Για την περίπτωση άρνησης παροχής πληροφοριών προς το εποπτικό συμβούλιο, προσφυγή στο δικαστήριο δεν πρέπει να αποκλείεται.

Επίσης το εποπτικό όργανο μπορεί να έχει προληπτικές εξουσίες: Δικαιούται δηλαδή, κατά τις διατάξεις του καταστατικού, να εγκρίνει κατηγορίες πράξεων, προκειμένου να διενεργηθούν από το διευθυντικό όργανο, ή και να υποβάλλει το ίδιο κατηγορίες πράξεων σε τέτοια έγκριση. Η τελευταία αυτή δυνατότητα υπενθυμίζει τη λειτουργία του μονιστικού συστήματος, όπου αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού από όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου, εκτελεστικά και μη. Το δικαίωμα του εποπτικού συμβουλίου να υποβάλλει κατηγορίες πράξεως σε έγκριση δεν μπορεί να αποκλεισθεί από το καταστατικό και δεν είναι επιδεκτικό παραίτησης. Η έγκριση έχει την έννοια της συναίνεσης, αφού πρέπει να δίδεται προηγουμένου, «προκειμένου να ενεργήσει» το διευθυντικό όργανο τις υπό έγκριση πράξεις. Υποστηρίζεται όμως ότι δεν αποκλείεται να δίδεται η έγκριση και εκ των υστέρων (οπότε και θα πρόκειται για πραγματική έγκριση κατ' ΑΚ 238), αν πρόκειται για επείγουσα πράξη που έγινε προς αποτροπή

βλάβης της εταιρίας. Ζήτημα επίσης τίθεται για τυχόν αναπλήρωση της άρνησης έγκρισης με δικαστική απόφαση.

Ουσία της εποπτείας είναι οι «επαληθεύσεις», στις οποίες προβαίνει το εποπτικό όργανο, οι αξιολογήσεις δηλαδή του ελεγκτέου υλικού (πράξεις, γεγονότα, έγγραφα κ.λπ.) σε παραβολή με τους κανόνες της χρηστής διαχείρισης, καθώς και της εν γένει δραστηριότητας και προοπτικών της εταιρίας. Τις σχετικές επαληθεύσεις μπορεί το εποπτικό συμβούλιο «να αναθέτει σε άλλους», όχι όμως και να μεταβιβάζει τη σχετική εξουσία. Παραπέρα ούτε ο Κανονισμός ούτε ο ν. 3412/2005 προβλέπουν τι γίνεται με το αποτέλεσμα της εποπτείας, ποιος δηλαδή και πώς ενημερώνεται για το αποτέλεσμα των αξιολογήσεων και των ελέγχων και αν και πώς το εποπτικό όργανο διατυπώνει κάποια έκθεση με τις δικές του απόψεις για τη διαχείριση, τις προοπτικές της εταιρείας κ.λπ. Είναι φανερό ότι εποπτεία δεν νοείται, αν δεν αξιοποιείται. Λόγω της απουσίας ειδικών διατάξεων, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι το καταστατικό μπορεί να περιέχει σχετικούς ορισμούς (π.χ. για εκθέσεις που το εποπτικό όργανο οφείλει να υποβάλλει στη γενική συνέλευση των μετόχων). Αν όμως ούτε το καταστατικό περιέχει διατάξεις, θα είναι ανάγκη να γίνει δεκτό αφενός μεν ότι το εποπτικό όργανο θα οφείλει το ίδιο να κρίνει πώς θα αξιοποιεί το ρόλο του στην εταιρεία και πώς θα δρα προς όφελος της τελευταίας και των μετόχων της, αφετέρου δε ότι και η γενική συνέλευση («ανώτατο όργανο», στο ελληνικό δίκαιο) θα μπορεί να δώσει σχετικές εντολές στο εποπτικό όργανο. Σε κάθε περίπτωση, από το άρθρο 54 παρ. 2 του Κανονισμού προκύπτει ότι το εποπτικό όργανο δικαιούται να προβεί «ανά πάσα στιγμή» σε σύγκληση γενικής συνέλευσης, όπου προφανώς θα μπορεί, τακτικά ή έκτακτα, να ενημερώνει τους μετόχους.

Η δύσκολη (αν και σε κάποια βαθμό αναγκαία) διάταξη είναι εκείνη του άρθρου 20 παρ. 5 ν. 3412/2005. Με δεδομένο ότι ο ν. 2190/1920 δεν προβλέπει το «διώροφο» σύστημα εποπτικού-διοικητικού οργάνου, οι δυνατότητες ήταν δύο: Είτε θα έπρεπε να γίνει κάποια γενική αναφορά σε υπάρχοντες κανόνες, είτε θα έπρεπε να εκπονηθεί ολοκληρωμένο σύστημα διατάξεων, που να αφορούν ειδικά το σύστημα αυτό, όπως π.χ. έπραξε ο Γερμανός νομοθέτης για την περίπτωση, θεσπίζοντας πλήρες δίκαιο μονιστικού συστήματος. Ο Έλληνας νομοθέτης επέλεξε την πρώτη λύση, έτσι ώστε για την περίπτωση που ούτε ο Κανονισμός, ούτε ο ν. 3412/2005 περιέχουν διατάξεις, το άρθρο 20 παρ. 5 προβαίνει σε μαζική παραπομπή στις διατάξεις του ν. 2190/1920 για τη συγκρότηση και τη λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου, αναλογικά εφαρμοζόμενες και «προσαρμοζόμενες στην ιδιαίτερη φύση του διευθυντικού και του εποπτικού οργάνου». Η τελευταία αυτή διευκρίνιση επιτρέπει όχι μόνο την επιλεκτική ανεύρεση των προς εφαρμογή διατάξεων, αλλά και την ερμηνευτική προσαρμογή τους στις ρυθμιστικές ανάγκες. Κατά το γράμμα του νόμου, η αναλογική αυτή εφαρμογή αφορά και τα δύο όργανα του δυαδικού συστήματος, προφανές όμως είναι ότι το ζήτημα εστιάζεται στο εποπτικό όργανο που είναι και το πραγματικό *nonum* στο ελληνικό δίκαιο. Έτσι π.χ. θα εφαρμόζεται και στα μέλη του εποπτικού (και όχι μόνο του διευθυντικού) οργάνου το άρθρο 20 ν. 2190/1920 για τον τρόπο και την προθεσμία σύγκλησης, η υποχρέωση εχεμύθειας του άρθρου 22α, η απαγόρευση ανταγωνισμού του άρθρου 23, το άρθρο 23α για τις συμβάσεις εταιρείας με μέλη των οργάνων αυτών, κ.λπ. Αντίθετα, θα εφαρμόζεται στο διευθυντικό όχι όμως και στο εποπτικό όργανο, το άρθρο 22 για την έκταση της εξουσίας διαχείρισης και εκπροσώπησης, ενώ οι κανόνες για την επίδοση των δικογράφων στην ανώνυμη εταιρεία θα αφορούν επίσης μόνο το διευθυντικό όργανο, όχι και το εποπτικό, που δεν έχει εξουσίες εκπροσώπησης.

Στα πλεονεκτήματα του δυαδικού συστήματος καταλέγεται ιδίως η σαφής διάκριση των λειτουργιών διοίκησης και εποπτείας, ώστε να εξασφαλίζεται ότι ο εποπτεών δεν

εποπτεύει τον εαυτό του (με την παρατήρηση όμως ότι ο διαχωρισμός αυτός εγκυμονεί τον κίνδυνο επιλεκτικής πληροφόρησης του εποπτεύοντος από τον εποπτευόμενο)³⁷.

3.4.2 ΚΟΙΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

Τα άρθρα 46 επ. του Κανονισμού περιέχουν «κοινούς κανόνες» εφαρμοζόμενους στα «μέλη των οργάνων της εταιρίας». Οι κοινοί αυτοί κανόνες είναι ποικίλοι, χωρίς να μπορεί να ανιχνευθεί κάποιος εσωτερικός σύνδεσμος μεταξύ τους. Ορίζεται έτσι, πρώτον, ότι η *θητεία* των μελών των οργάνων ορίζεται από το καταστατικό για περίοδο που δεν πρέπει να υπερβαίνει την εξαετία και ότι τα μέλη αυτά είναι επανεκλέξιμα, εκτός αν το καταστατικό ορίζει κάτι άλλο. Είναι αμφίβολο τι θα συμβεί, αν το καταστατικό δεν ορίζει το χρόνο της θητείας.

Επόμενο ρυθμιζόμενο ζήτημα είναι η δυνατότητα των εκλεγόμενων - ή διοριζόμενων - μελών των οργάνων να είναι και *νομικά πρόσωπα*, με την προϋπόθεση πρώτον ότι τούτο προβλέπεται από το καταστατικό, και δεύτερον ότι η εθνική νομοθεσία περί Α.Ε. δεν αντιτίθεται σε τούτο. Μάλιστα σε μια τέτοια περίπτωση το νομικό πρόσωπο υποδεικνύει ένα φυσικό πρόσωπο για την άσκηση των εξουσιών στο αντίστοιχο όργανο. Με δεδομένο ότι το ελληνικό δίκαιο δεν αντιτίθεται στο διορισμό ως μέλους του διοικητικού συμβουλίου ενός νομικού προσώπου, ο δε ν. 3412/2005 δεν περιέχει σχετική διάταξη που να αποκλείει κάτι τέτοιο, έπεται ότι νομικά πρόσωπα μπορούν να είναι μέλη του διοικητικού ή εποπτικού οργάνου μιας ελληνικής ΣΕ.

Τρίτο ζήτημα είναι ορισμένες ανικανότητες (*disqualifications*), που ισχύουν για την ανάληψη θέσης σε διοικητικό ή εποπτικό όργανο κατά το εθνικό δίκαιο (νόμο, δικαστική ή και διοικητική απόφαση), και οι οποίες επεκτείνονται στα μέλη των οργάνων είτε του δυαδικού είτε του μονιστικού συστήματος και στους εκπροσώπους τους, αν είναι νομικά πρόσωπα. Στην Ελλάδα δεν προβλέπονται προϋποθέσεις εκλογιμότητας, αν και η καταδίκη μέλους του διοικητικού συμβουλίου για τη διαχείριση των «εταιρικών συμφερόντων» μπορεί να αποτελέσει, κατ' άρθρο 48 παρ. 1 ν. 2190/1920, λόγο ανάκλησης της άδειας σύστασης. Επίσης το καταστατικό της ΣΕ μπορεί να καθορίζει αυτό, για τα μέλη των οργάνων της που αντιπροσωπεύουν τους μετόχους, ειδικές προϋποθέσεις εκλογιμότητας, όπως προβλέπεται και για τις εθνικές Α.Ε.. Θα πρόκειται συνήθως για προϋποθέσεις που έχουν σχέση με τον εταιρικό σκοπό, το είδος ή το μέγεθος της ασκούμενης επιχείρησης ή προϋποθέσεις πείρας, εμπιστοσύνης κ.λπ. Η παράβαση των προϋποθέσεων αυτών θα επισύρει την ακυρότητα του διορισμού.

Στη συνέχεια ορίζεται ότι ο Κανονισμός δεν θίγει τη δυνατότητα διορισμού μέρους των μελών οργάνου από *μειοψηφία* ή άλλα πρόσωπα, όπως προβλέπουν οι εθνικές διατάξεις. Στην Ελλάδα υπάρχει κυρίως η δυνατότητα να προβλεφθεί από το καταστατικό ο απευθείας διορισμός μέλους ή μελών του διοικητικού συμβουλίου ελληνικής ανώνυμης εταιρείας κατά το άρθρο 18 παρ. 3 ν. 2190/1920. Σύμφωνα με το ν. 3412/2005 η δυνατότητα αυτή έχει ρητά προβλεφθεί για το διευθυντικό όργανο του δυαδικού συστήματος και για το διοικητικό όργανο του μονιστικού, όχι όμως και για το εποπτικό όργανο.

Το καταστατικό μπορεί να ορίζει κατηγορίες πράξεων που δεν μπορούν να διενεργηθούν από το διευθυντικό όργανο, χωρίς την έγκριση του εποπτικού, ή χωρίς

³⁷ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 56-60

απόφαση του διοικητικού οργάνου. Αυτό διευκολύνει ιδιαίτερα τις εταιρείες, αφού πολλές αμφιλεγόμενες πράξεις, όπως οι εγγυήσεις μπορούν ελεύθερα να διενεργούνται, αν το καταστατικό απλώς σιωπά. Προστίθεται πάντως ότι υπό καθεστώς δυαδικού συστήματος, το εποπτικό όργανο μπορεί να υποβάλλει το ίδιο προς έγκριση ορισμένες κατηγορίες πράξεων. Η ευχέρεια αυτή του εποπτικού οργάνου θα πρέπει να στηρίζεται σε κάποιο λόγο, ώστε να μην απογυμνώνεται το διευθυντικό όργανο των εξουσιών του.

Ειδική διάταξη περιλαμβάνει ο Κανονισμός για το *καθήκον εχεμύθειας* (καθήκον μη αποκάλυψης πληροφοριών) που βαρύνει τα μέλη των οργάνων της SE (εννοείται των οργάνων διοίκησης ή εποπτείας), εκτός αν η αποκάλυψη επιτρέπεται από το εθνικό δίκαιο για τις ανώνυμες εταιρείες ή για χάρη του εθνικού συμφέροντος ή επιβάλλεται από το εταιρικό συμφέρον. Πρόκειται για καθήκον που απορρέει από το καθήκον πίστεως, και εκτείνεται στις σχέσεις με τρίτους - όχι και στις σχέσεις με τα μέλη των άλλων οργάνων. Ως «πληροφορίες» θα πρέπει να νοηθούν τα «απόρρητα», για τα οποία κάνει λόγο το άρθρο 22α παρ. 3 ν. 2190/1920.

Το ζήτημα της απαρτίας και της πλειοψηφίας για τη λήψη αποφάσεων των οργάνων διοίκησης και εποπτείας ρυθμίζεται ενιαία από το άρθρο 50 του Κανονισμού, με την επιφύλαξη όμως διαφορετικών ρυθμίσεων του ίδιου του Κανονισμού ή του καταστατικού. Η απαρτία επιτυγχάνεται με την παρουσία ή εκπροσώπηση τουλάχιστον του ημίσεως των μελών (ο ελληνικός κανόνας ότι πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον τρία πρόσωπα φυσικά παρόντα δεν ισχύει στην SE), η δε πλειοψηφία σχηματίζεται από την πλειονότητα των παρόντων ή εκπροσωπούμενων μελών. Σε περίπτωση ισοψηφίας η ψήφος του προέδρου αποφασίζει, εκτός αν άλλως ορίζει το καταστατικό, κάτι όμως μη επιτρεπόμενο για το εποπτικό όργανο, αν αποτελείται κατά το ήμισυ από εργαζομένους. Δυνατότητα καταστατικής παρέκκλισης προβλέπεται επίσης όταν προβλέπεται συμμετοχή των εργαζομένων. Απαγόρευση άσκησης του δικαιώματος ψήφου λόγω σύγκρουσης συμφερόντων δεν προβλέπει ο Κανονισμός, θα πρέπει όμως να εφαρμοσθεί το άρθρο 66 ΑΚ.

Τελευταίος «κοινός κανόνας» για τα μέλη του διευθυντικού, του εποπτικού και του διοικητικού οργάνου είναι εκείνος της *ευθύνης* τους. Για την ευθύνη αυτή ο Κανονισμός παραπέμπει στις διατάξεις του εθνικού δικαίου της SE, που αφορούν τις Α.Ε. Μολονότι δεν ήταν απαραίτητο, αφού ο Κανονισμός είναι σαφής, ο ν. 3412/ 2005 περιλαμβάνει ειδική διάταξη για το ζήτημα, ορίζοντας ότι τα άρθρα 22α, 22β και 23 ν. 2190/1920 «εφαρμόζονται αναλόγως. Πρέπει όμως να παρατηρηθεί ότι οι διατάξεις αυτές ούτε επιμελώς έχουν συνταχθεί ούτε εύστοχες είναι. Έτσι η ευθύνη των οργάνων, σύμφωνα με την παρ. 1, προσδιορίζεται σε σχέση με την «τρέχουσα διαχείριση», ενώ το άρθρο 22α αφορά κάθε διαχείριση, από την άλλη δε μεριά η ευθύνη του εποπτικού οργάνου, αν πρόκειται να ρυθμισθεί, αφορά όχι την πλημμελή διαχείριση, αλλά την πλημμελή *εποπτεία*. Επίσης, η μεν παρ. 2 του άρθρου 23 αφορά τα μέλη του «διευθυντικού οργάνου» (οργάνου του δυαδικού συστήματος), ενώ η παρ. 3 αφορά *από κοινού* τα μέλη του «διοικητικού οργάνου» (οργάνου του μονιστικού συστήματος) και τα μέλη του «εποπτικού οργάνου» (οργάνου του δυαδικού συστήματος)! Είναι προφανές ότι η ευθύνη του διευθυντικού και του διοικητικού οργάνου θα έπρεπε να τύχει ενιαίας ρύθμισης, παρά να γίνει ο συνδυασμός που επιλέχθηκε³⁸.

³⁸ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 63-65

3.4.3 Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

Όργανο της SE είναι η γνώριμη γενική συνέλευση, που, στο ελληνικό τουλάχιστον δίκαιο, λειτουργεί ως «ανώτατο» εταιρικό όργανο. Κατά το άρθρο 52 του Κανονισμού η γενική συνέλευση αποφασίζει για τα θέματα για τα οποία έχει «ειδική αρμοδιότητα» σύμφωνα με τον Κανονισμό και την Οδηγία 2001/86/ΕΚ, αλλά και το δίκαιο του κράτους μέλους της έδρας της ή το καταστατικό, στην τελευταία περίπτωση αν τούτο είναι δυνατόν κατά το δίκαιο της έδρας. Περιλαμβάνονται οι νομολογιακά αναγνωρισμένες εξουσίες της γενικής συνέλευσης.

Η γενική συνέλευση συνέρχεται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, εντός του πρώτου εξαμήνου από το κλείσιμο της εταιρικής χρήσης, εκτός αν το δίκαιο της έδρας της προβλέπει μεγαλύτερη συχνότητα. Επιτρέπεται στο εθνικό δίκαιο να προβλέπει ότι η πρώτη γενική συνέλευση συνέρχεται εντός των 18 πρώτων μηνών από τη σύσταση της SE. Τέτοια διάταξη δεν διέλαβε ο ν. 3412/2005 και έτσι είναι πολύ αμφίβολο αν το δεκαοκτάμηνο ισχύει, έστω και αν λόγω του άρθρου 42 παρ. 2 ν. 2190/1920 η πρώτη τακτική γενική συνέλευση των εθνικών Α.Ε. μπορεί να συνέρχεται και μετά το 18μηνο (εντός 30 μηνών, δηλ. 24+6). Η εξουσιοδότηση του άρθρου 54 παρ. 1 αφορά τη θέσπιση ειδικής διάταξης για τις SE και δεν φαίνεται να παραπέμπει στο δίκαιο για τις εθνικές Α.Ε. Επίσης η γενική συνέλευση μπορεί να συγκληθεί οποτεδήποτε μετά από πρόσκληση του διευθυντικού, του διοικητικού ή του εποπτικού οργάνου ή αρμόδιας αρχής σύμφωνα με τη νομοθεσία των Α.Ε. του κράτους μέλους, όμως ο ν. 3412/2005 δεν διέλαβε σχετικά πρόβλεψη και - παρά τη διάταξη του άρθρου 68 του Κανονισμού - δεν όρισε (ορθώς!) «δημόσια αρχή» που, κατά το άρθρο 54 παρ. 2, μπορεί να συγκαλεί γενική συνέλευση.

Η πρόσκληση της γενικής συνέλευσης γίνεται με τις διατυπώσεις που διαγράφει το άρθρο 26 ν. 2190/1920. Την ημερήσια διάταξη προσδιορίζει ο συγκαλών, όμως η εγγραφή θέματος στην ημερήσια διάταξη μιας γενικής συνέλευσης, που έχει ήδη ή πρόκειται να συγκληθεί, γίνεται και μετά από αίτηση μειοψηφίας του 10% του κεφαλαίου. Σχετικά ο ν. 3412/2005 μειώνει το ποσοστό στο 5%, όπως κατ' άρθρο 39 ν. 2190/1920, αναθέτει δε στο καταστατικό της SE τον ορισμό της διαδικασίας και της προθεσμίας για την υποβολή των σχετικών αιτημάτων της μειοψηφίας. Ορίζει όμως ότι, αν το καταστατικό δεν περιέχει σχετικούς ορισμούς, «εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του κ.ν. 2190/1920». Αυτό βέβαια αφορά μόνο το δικαίωμα σύγκλησης γενικής συνέλευσης, όχι όμως και το δικαίωμα εγγραφής θέματος στην ημερήσια διάταξη, που, μολονότι γίνεται δεκτό στη θεωρία, δεν ρυθμίζεται ευθέως στον νόμο. Ο Κανονισμός ορίζει ότι αν, παρά το αίτημα της μειοψηφίας, δεν συγκληθεί (ορθότερο: δεν λάβει χώρα) η γενική συνέλευση το αργότερο εντός διμήνου, «το δικαστήριο ή άλλη αρμόδια διοικητική αρχή της έδρας της SE μπορεί να διατάξει τη σύγκλησή της εντός ορισμένης προθεσμίας ή να δώσει την άδεια για σύγκληση της είτε στους μετόχους οι οποίοι διατύπωσαν την αίτηση, είτε σε πληρεξούσιό τους. Αυτό δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις που προβλέπουν ενδεχομένως τη δυνατότητα των μετόχων να συγκαλούν οι ίδιοι τη γενική συνέλευση». Είναι φανερό ότι ο ν. 3412/2005 θα έπρεπε να εξειδικεύσει τις διατάξεις αυτές του Κανονισμού, για να καταστήσει αποτελεσματικό το δικαίωμα μειοψηφίας που προβλέπεται, θα έπρεπε μάλιστα να εξειδικεύσει την «αρμόδια αρχή», σύμφωνα με την επιταγή του άρθρου 68 παρ. 2 του Κανονισμού. Η απουσία ρύθμισης θα αναπληρωθεί με εφαρμογή των γενικώς ισχυόντων για τις ελληνικές ανώνυμες εταιρείες, θα πρέπει εξάλλου να γίνει δεκτό ότι η αίτηση στο δικαστήριο θα μπορεί να γίνει και πριν από την παρέλευση του διμήνου, αν, λαμβανομένων υπόψη των

προθεσμιών σύγκλησης, προδικάζεται ότι η γενική συνέλευση δεν είναι δυνατόν να λάβει χώρα εντός των δύο αυτών μηνών.

Ως προς τη «διοργάνωση, τη διεξαγωγή της γενικής συνέλευσης και τις διαδικασίες ψηφοφορίας» γίνεται παραπομπή στο δίκαιο της έδρας. Η ειδική αυτή παραπομπή δεν αποκλείει τη γενικότερη εφαρμογή του δικαίου των Α.Ε. ή των κανόνων που θεσπίζονται ειδικά για τις ΣΕ, λόγω του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού. Το εθνικό δίκαιο που θεσπίζεται ειδικά για τις ΣΕ υπερισχύει του εθνικού γενικού εταιρικού δικαίου, αν και σε ότι αφορά την Ελλάδα ο ν. 3412/2005 δεν θέσπισε ειδικές διατάξεις για τη γενική συνέλευση (εκτός από τα δικαιώματα της μειοψηφίας).

Στα θέματα διεξαγωγής της γενικής συνέλευσης περιλαμβάνονται τα ζητήματα της απαρτίας και της πλειοψηφίας. Ως προς την απαρτία ο Κανονισμός δεν περιέχει διατάξεις (και άρα εφαρμόζεται ο ν. 2190/1920), περιέχει όμως για την πλειοψηφία. Ειδικότερα προβλέπεται ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται με «πλειοψηφία των εκπεφρασμένων εγκύρων ψήφων», δηλαδή απλή πλειοψηφία, εκτός αν ο Κανονισμός ή, αν λείπει σχετική διάταξη τούτου, η εθνική νομοθεσία απαιτεί μεγαλύτερη πλειοψηφία. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση τροποποίησης του καταστατικού, για την οποία απαιτείται καταρχήν πλειοψηφία 2/3. Σύμφωνα εξάλλου με το άρθρο 58 του Κανονισμού, ως «εκπεφρασμένες» ψήφοι δεν θεωρούνται οι αποχές από την ψηφοφορία, οι λευκές και οι άκυρες ψήφοι.

Ο Κανονισμός προβλέπει και συνελεύσεις κατιδίαν κατηγοριών μετοχών (μετοχών δηλαδή με διαφορετικά, συνήθως αυξημένα, δικαιώματα). Οι συνελεύσεις αυτές συγκαλούνται και αποφασίζουν με χωριστή ψηφοφορία κάθε φορά που με απόφαση της κανονικής γενικής συνέλευσης «θίγονται» ειδικά δικαιώματα των κατηγοριών αυτών, αν δηλαδή επέρχεται βλάβη στα δικαιώματα αυτά (συμψηφισμός της βλάβης με τυχόν οφέλη που μπορεί να προκύπτουν δεν γίνεται δεκτός). Για τις κατιδίαν αυτές συνελεύσεις ισχύουν οι κανόνες που διέπουν την πρόκληση, τη συγκρότηση και τη λήψη αποφάσεων από την κανονική γενική συνέλευση. Αν η τελευταία αποφασίζει με αυξημένη πλειοψηφία (και απαρτία), η πλειοψηφία αυτή καθώς και η απαρτία απαιτούνται και για την ειδική συνέλευση.

Κατά τα λοιπά θα εφαρμοσθεί, όπως αναφέρθηκε ήδη, το κοινό δίκαιο των Α.Ε. και μάλιστα όχι μόνο στα ζητήματα της διοργάνωσης, της διεξαγωγής και της ψηφοφορίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 53 του Κανονισμού, αλλά και σε όλα τα άλλα ζητήματα (π.χ. των ελαττωματικών αποφάσεων), λόγω της γενικής παραπομπής του άρθρου 9 παρ. 1.

3.4.4 ΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ

Ελεγκτές δεν προβλέπονται από τον Κανονισμό, ορίζεται όμως στο άρθρο 61 ότι, όσον αφορά τον έλεγχο των ετήσιων και των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων, η ΣΕ υπόκειται στο εθνικό περί Α.Ε. δίκαιο. Τούτο σημαίνει ότι ελεγκτές θα υπάρχουν και θα διέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 36 επ. ν. 2190/1920, αλλά και την ειδική νομοθεσία (ιδίως π.δ. 226/1992). Το ελεγκτικό αυτό σύστημα θα υπάρχει και αν ακόμη η ΣΕ έχει υιοθετήσει το δυαδικό σύστημα διοίκησης, στο πλαίσιο του οποίου το εποπτικό όργανο έχει ορισμένες αρμοδιότητες ελέγχου³⁹.

³⁹ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 66-69

3.5 ΑΛΛΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ SOCIETAS EUROPAEA

3.5.1 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑΣ ΣΤΗΝ SE

Έχει επικριθεί το ότι ο Κανονισμός δεν περιέχει ένα αυτόνομο και συμπαγές σύστημα δικαιωμάτων μετόχων και ιδιαίτερα της μειοψηφίας, και ότι μεριμνά περισσότερο για την εταιρεία παρά για τους μετόχους της. Αυτό είναι ακριβές δεν ισχύει όμως απόλυτα. Η προστασία τη μειοψηφίας στην SE εκδηλώνεται ήδη κατά τη διαδικασία ίδρυσης της εταιρείας, αφού η τελευταία προϋποθέτει υφιστάμενες εταιρείες, όπου η απόφαση για τη σύσταση SE λαμβάνεται πλειοψηφικά. Είναι φυσικό επομένως το ότι ο Κανονισμός επιτρέπει μέτρα για την προστασία αυτή σε περίπτωση συγχώνευσης (δικαίωμα εξαγοράς). Το ίδιο συμβαίνει με την ίδρυση SE χαρτοφυλακίου, όχι όμως και με τους λοιπούς τρόπους ίδρυσης, που, όπως μπορεί να υποθέσει κανείς, ο κοινοτικός νομοθέτης δεν θεώρησε ιδιαίτερα επικίνδυνους. Σε κάθε όμως περίπτωση θα ισχύουν τα κοινά δικαιώματα σε επίπεδο εταιρειών που προωθούν τη σύσταση SE (λήψης πληροφοριών, αναβολής της απόφασης, αίτησης για παρεμπόδιση καταχώρισης στο μητρώο κ.λ.π.), και τα οποία οι μέτοχοι μπορούν να ασκήσουν είτε στη γενική συνέλευση, είτε και εκτός αυτής. Ειδική προστασία της μειοψηφίας προβλέπεται και για τη μεταφορά της έδρας.

Κατά τη λειτουργία της SE ο Κανονισμός δεν προβλέπει πλήρη σειρά δικαιωμάτων μειοψηφίας, αν και μνημονεύει το δικαίωμα για σύγκληση γενικής συνέλευσης και για εγγραφή θέματος στην ημερήσια διάταξη γενικής συνέλευσης. Κατά τα λοιπά εφαρμογής θα τύχει το εθνικό δίκαιο για την Α.Ε. και μάλιστα όχι μόνο σε σχέση με τα ειδικά δικαιώματα που απονέμονται σε μετόχους που εκπροσωπούν ορισμένο ποσοστό του κεφαλαίου, αλλά και σε σχέση με τα παρακωλυτικά δικαιώματα ή και τα ατομικά δικαιώματα των μετόχων (π.χ. για διαπίστωση της ακυρότητας απόφασης εταιρικού οργάνου κ.λ.π.)

3.5.2 Η ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟΥ ΤΗΣ SE

Το καταστατικό μπορεί να τροποποιηθεί ως προς όλες τις διατάξεις του με απόφαση της γενικής συνέλευσης, που λαμβάνεται με την απαρτία που προβλέπει ο ν. 2190/1920 και με πλειοψηφία τουλάχιστον 2/3. Και εδώ πρόκειται για πλειοψηφία «εκπεφρασμένων ψήφων», κατά την έννοια του άρθρου 58 του Κανονισμού. Το άρθρο 59 παρ. 1 πάντως αναγνωρίζει προβάδισμα σε διατάξεις του εθνικού δικαίου που προβλέπουν ή επιτρέπουν μεγαλύτερη πλειοψηφία. Συνεπώς, ναί μεν ο ν. 2190/1920 προβλέπει και αυτός πλειοψηφία 2/3, θα αναγνωρισθεί όμως δυνατότητα του καταστατικού να αυξάνει τα ποσοστά της στα όρια του άρθρου 31 παρ.3 και 4. επίσης ο Κανονισμός επιτρέπει στα εθνικά δίκαια να προβλέπουν ότι όταν στη γενική συνέλευση αντιπροσωπεύεται το ήμισυ τουλάχιστον του καλυφθέντος κεφαλαίου, αρκεί απλή πλειοψηφία.

Ειδικότερο πρόβλημα θα δημιουργείται εκ του ότι ο μεν ν. 2190/1920 υπάγει στην αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία τις αποφάσεις που απαριθμούνται στο άρθρο 29 παρ. 3 και μόνο, όχι όμως και κάθε άλλη τροποποίηση του καταστατικού, ενώ ο Κανονισμός αναφέρεται γενικότερα στην τελευταία. Π.χ. κατά το ελληνικό δίκαιο η μεταβολή της

έδρας της εταιρείας στο εσωτερικό ή η αλλαγή της περιόδου χρήσεως ή της επωνυμίας αποτελούν μεν τροποποιήσεις του καταστατικού, αποφασίζονται όμως με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Ο Κανονισμός δεν επιτρέπει απόκλιση από το γενικό κανόνα του άρθρου 59 παρ. 1 παρά μόνο προς τα άνω, και έτσι κάθε τροποποίηση του καταστατικού προϋποθέτει πλειοψηφία 2/3. Το πρόβλημα όμως θα είναι αν σε τέτοιες περιπτώσεις, όπως των παραδειγμάτων που αναφέρθηκαν, θα πρέπει να επιτευχθεί η απλή ή η αυξημένη απαρτία, ένα ζήτημα στο οποίο δεν παρεμβαίνει ο Κανονισμός.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, όταν το καταστατικό επιτρέπει απόνεμι κάποιου «διαίτερο» δικαίωμα σε μέτοχο ή μετόχους, για την κατάργηση του τελευταίου θα απαιτείται η συναίνεση όλων των μετόχων, ή ακριβέστερα, του ή των δικαιούχων. Τούτο π.χ. θα συμβαίνει όταν πρόκειται να καταργηθεί δικαίωμα απευθείας διορισμού μέλους του διευθυντικού ή διοικητικού οργάνου κατ'άρθρα 20 παρ. 1 και 22 παρ. 3 ν. 3412/2005. Τα «διαίτερα» δικαιώματα της 89 ΑΚ διαφέρουν από τα «ειδικά» δικαιώματα του άρθρου 60 του Κανονισμού, κατά το ότι τα τελευταία απονέμονται σε κατηγορίες μετόχων, ενώ τα πρώτα σε κατιδίαν μετόχους.

Υποχρεωτική τροποποίηση του καταστατικού μιας SE απαντάται σε δύο περιπτώσεις: πρώτον, όταν η κεντρική διοίκηση της εταιρείας έχει μεταφερθεί εκτός Ελλάδος, οπότε η «Εποπτεύουσα Αρχή» μπορεί να την υποχρεώσει είτε να επαναφέρει τη διοίκηση στην Ελλάδα, είτε, τροποποιώντας το καταστατικό, να μεταφέρει την καταστατική της έδρα στη χώρα της διοίκησης. Δεύτερον, όταν το καταστατικό δεν συνάδει με τις ρυθμίσεις για το ρόλο των εργαζομένων, οπότε πρέπει να επενεχθούν σε αυτό οι αναγκαίες τροποποιήσεις. Μάλιστα ο Κανονισμός επιτρέπει στην τελευταία περίπτωση να αποφασισθεί η τροποποίηση από το διευθυντικό ή το διοικητικό όργανο της SE. Ο Κανονισμός προβλέπει τέλος, υποβολή της απόφασης που τροποποιεί το καταστατικό σε δημοσιότητα σύμφωνα με το άρθρο 7β ν. 2190/1920⁴⁰.

⁴⁰ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 70-72

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΜΙΑ SE

Ένα από τα πιο ακανθώδη ζητήματα, που καθόρισαν τη μοίρα της SE και προκάλεσαν την καθυστέρηση υιοθέτησής της, ήταν ο «ρόλος των εργαζομένων», για τον οποίο υπήρξαν και υπάρχουν αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις. Η συζήτηση σχετικά με το νομικό πλαίσιο για τη δημιουργία μιας SE ξεκίνησε το 1970. Το κείμενο που παρουσίασε η Επιτροπή τη χρονιά εκείνη, αποτελούταν από περισσότερα των 300 άρθρων και θεωρούνταν ένας ολοκληρωμένος κώδικας εμπορικού δικαίου. Οι πρώτες αντιδράσεις αφορούσαν κυρίως την έννοια της «συναπόφασης» (co-determination) καθώς και οι εκπρόσωποι των εργοδοτών αλλά και των εργαζομένων δεν επιθυμούσαν την εισαγωγή της έννοιας με τη μορφή που παρουσιαζόταν τότε, ο καθένας για τους δικούς του λόγους. Το κείμενο του 1970 εισήγαγε το δυαδικό σύστημα διοίκησης (σύμφωνα με το κλασικό Γερμανικό μοντέλο) και όριζε πως το 1/3 των μελών του εποπτικού συμβουλίου θα αποτελούταν από εκπροσώπους των εργαζομένων. Επιπλέον, σε εκείνο το κείμενο προβλεπόταν η δυνατότητα για τους εκπροσώπους των εργαζομένων να προβαίνουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες, κάτι που στην τελική μορφή του κειμένου πλέον δεν υφίσταται.

Το 1975, μετά από συζητήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, προτάθηκε στο εποπτικό συμβούλιο να συμμετέχουν εκπρόσωποι των μετόχων, εκπρόσωποι των εργαζομένων και ανεξάρτητα μέλη, σε ισόποσο ποσοστό. Το 1989 κατατέθηκε νέο κείμενο, με 137 άρθρα, στο οποίο, προκειμένου να επιλυθεί το πρόβλημα σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στην SE είχε υιοθετηθεί ένα υβρίδιο των μοντέλων συμμετοχής της Ευρώπης. Έτσι, περιείχε όρους σχετικά με την αντιπροσώπευση των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο, σύμφωνα με το Γερμανικό μοντέλο, ένα ανεξάρτητο σώμα (τους εκπροσώπους των εργαζομένων) σύμφωνα με το Γαλλικό μοντέλο, οι συμφωνίες που θα λαμβανόντουσαν ακολουθούσαν το Σκανδιναβικό μοντέλο, ενώ υπήρχε και η δυνατότητα επηρεασμού από τα εκάστοτε εθνικά μοντέλα, για θέματα, η διευθέτηση των οποίων αφηνόταν ανοιχτή στις εθνικές κυβερνήσεις. Η διαφορά με τις προηγούμενες προτάσεις ήταν ότι σε αυτή την πρόταση αναγνωριζόταν η διαφορετικότητα των εκάστοτε εθνικών μοντέλων.

Τα χρόνια που ακολούθησαν έγιναν επιπλέον συζητήσεις και οι εκάστοτε προεδρίες της SE προσπαθούσαν να βρουν συμβιβαστικές λύσεις ανάμεσα στα κράτη μέλη που, το καθένα για δικούς του λόγους, συνέχιζαν να αντιδρούν στην εφαρμογή των προτεινόμενων διατάξεων. Το 2001, που το κείμενο πήρε την τελική του μορφή, είχε πλέον 70 άρθρα. Σε αυτό το κείμενο είχε πλέον εισαχθεί και η έννοια της «δυνατότητας αποφυγής» (opt-out clause), δίνοντας έτσι τη δυνατότητα σε όποιο κράτος μέλος επιθυμούσε να μην εφαρμόσει κάποιες διατάξεις σχετικά με τη συμμετοχή⁴¹.

⁴¹ http://www.cirn.aueb.gr/images/Downloads/ir/Notes_SE_20-01-05.pdf

Ο ρόλος των εργαζομένων διέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/86/ΕΟΚ, του παράλληλου και πολύπλοκου νομοθετήματος (το οποίο αναπτύχθηκε στο 1^ο κεφάλαιο), με το οποίο οι εθνικές νομοθεσίες έπρεπε να είχαν εναρμονιστεί το αργότερο την 8.10.2004, την ημέρα δηλαδή που τέθηκε σε ισχύ και ο Κανονισμός. Ο μηχανισμός της Οδηγίας είναι δομημένος κατά τέτοιο τρόπο, ώστε στόχος δεν είναι η επιβολή ομοιόμορφου ρόλου των εργαζομένων σε όλες τις SE, αλλά η διασφάλιση ότι η σύσταση της SE δεν θα επιφέρει κατάργηση ή μείωση των κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων, πράγμα που επιτυγχάνεται με διάφορους τρόπους, ανάλογα με τον τρόπο ίδρυσης. Π.χ. στην περίπτωση της ίδρυσης με μετατροπή υπάρχει ελάχιστο περιθώριο παρέκκλισης από το ισχύον σύστημα συμμετοχής, ενώ στη συγχώνευση οι πλειοψηφίες της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας είναι υψηλότερες όταν πρόκειται να μειωθούν τα δικαιώματα συμμετοχής. Έτσι, κύριος στόχος της αρχής «πριν και μετά» είναι η αποφυγή παράκαμψης της διαφυγής από τη συμμετοχή των εργαζομένων και διατήρησης των κεκτημένων, έτσι ώστε να πρόκειται κυρίως για αρχή αμυντική⁴².

Η Οδηγία 2001/86/ΕΚ ορίζει σαφώς τις διαδικασίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων σε μια SE. Με την Οδηγία αυτή, εισάγεται η δυνατότητα για τους εργαζομένους να πληροφορούνται και να επηρεάζουν τα της SE. Τα δικαιώματα που εισάγει είναι: α) *Ενημέρωση*, β) *Διαβούλευση* και γ) *Συμμετοχή*, μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκήσουν επιρροή στις αποφάσεις που λαμβάνονται εντός της εταιρείας⁴³. Οι τρεις αυτοί όροι προσδιορίζονται ακριβέστερα με τους ορισμούς που δίνει η Οδηγία στο άρθρο 2 εδ. Θ-ια.

4.1.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Ως «ενημέρωση» θεωρείται «η ενημέρωση του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους από το αρμόδιο όργανο της SE για τα ζητήματα που αφορούν την ίδια την SE και οποιαδήποτε από τις θυγατρικές ή τις εγκαταστάσεις της που εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκτιμήσουν εις βάθος τις τυχόν συνέπειες και, όταν ενδείκνυται, να προετοιμάσουν διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της SE».

Σύμφωνα με το Τμήμα 2 του Παραρτήματος στ. β., τα δικαιώματα αναφέρονται σε ενημέρωση για:

- I. Τη δομή της SE,
- II. Την οικονομική και χρηματοπιστωτική της κατάσταση,
- III. Τις πιθανές εξελίξεις των εργασιών, της παραγωγής και των πωλήσεων,
- IV. Την κατάσταση της απασχόλησης και τις πιθανές τάσεις της,
- V. Τις επενδύσεις,
- VI. Τις ουσιαστικές αλλαγές όσον αφορά την οργάνωση, την

⁴² **Περάκης Ευάγγελος**, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 84

⁴³ **Σιναιώτη Αριστέα**, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8-10-2001», ΕΕμπΔ (Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου) 2004, σελ.697 επ.

- εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή παραγωγικών διαδικασιών,
- VII. Τις μεταφορές παραγωγής,
- VIII. Τις συγχωνεύσεις,
- IX. Τη σύμπτυξη ή το κλείσιμο επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους και,
- X. Τις συλλογικές απολύσεις.

Ο κατάλογος αυτός δεν είναι δεσμευτικός. Τα μέλη μπορούν να συμφωνήσουν πως το δικαίωμα της ενημέρωσης μπορεί να επεκταθεί και σε άλλους τομείς, κάτι που δηλώνεται με τη χρήση της λέξης «κυρίως» στην αντίστοιχη παράγραφο της Οδηγίας⁴⁴.

4.1.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

Ως «διαβούλευση» θεωρείται «η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους και του αρμόδιου οργάνου της SE, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους να διατυπώσουν γνώμη, βάσει της ενημέρωσης που τους παρέχεται για μέτρα που μελετά το αρμόδιο όργανο που μπορεί να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της SE».

4.1.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Ως «συμμετοχή» θεωρείται «η επιρροή του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους στις υποθέσεις μιας εταιρείας, μέσω:

- » του δικαιώματος να εκλέγουν ή να διορίζουν ορισμένα από τα μέλη του εποπτικού (στην περίπτωση του δυαδικού συστήματος) ή του διοικητικού οργάνου (στην περίπτωση του μονιστικού συστήματος) της εταιρείας ή
- » του δικαιώματος να εισηγούνται ή/και να απορρίπτουν το διορισμό ορισμένων ή όλων των μελών του εποπτικού ή του διοικητικού οργάνου της εταιρείας».

Θα πρέπει εδώ να τονιστεί, πως τα δικαιώματα συμμετοχής δεν εφαρμόζονται παρά μόνο υπό ορισμένες προϋποθέσεις.

Οι έννοιες της ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν είναι καινούριες στην Ευρωπαϊκή νομοθεσία. Ήδη, με την Οδηγία περί Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, οι έννοιες αυτές είχαν εισαχθεί στην κοινή πρακτική. Εν τούτοις, η παρούσα Οδηγία εισάγει κάποιες καινοτομίες γύρω από αυτά τα ζητήματα και συγκεκριμένα (Davies, 2003):

- α) οι εργαζόμενοι δικαιούνται και μια δεύτερη συνάντηση με το αρμόδιο όργανο των εργοδοτών, στην περίπτωση που η συμβουλή τους δεν έγινε αποδεκτή στην πρώτη συνάντηση και

⁴⁴ http://www.cirn.aueb.gr/images/Downloads/ir/Notes_SE_20-01-05.pdf

β) στη δεύτερη συνάντηση θα πρέπει να υπάρξει προσπάθεια για εξεύρεση κοινά αποδεκτής λύσης (το τι γίνεται αν και σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρξει συναίνεση, είναι κάτι που αφήνεται ανοιχτό).

Όπως αναφέρει και ο Davies (2003), οι διατάξεις περί συμμετοχής ερμηνεύονται ως μια προσπάθεια του ευρωπαϊκού νομοθέτη να μην καταστρατηγηθούν οι ήδη υπάρχουσες (ήτοι, εθνικές) διατάξεις που υπάρχουν σχετικά με τη συμμετοχή. Κύριος σκοπός του νομοθέτη, όταν δημιουργούσε τους όρους εφαρμογής των διατάξεων αυτών (κάτι που γίνεται εμφανές στις διατάξεις αναφοράς) ήταν να μην αποτελέσει η SE το πρόσχημα για να αποδιώξει ένας εργοδότης το σύστημα συμμετοχής που ήδη υπάρχει στην εταιρεία του. Σκοπός του νομοθέτη είναι να προστατεύσει τα ήδη υπάρχοντα συστήματα από όποιες πιθανές προσπάθειες αναίρεσής τους, και όχι να προωθηθεί αναγκαστικά αυτό το σύστημα σε χώρες που δεν υπήρχε συμμετοχή.

4.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι ένα ζήτημα που απασχολεί το συνδικαλιστικό κίνημα από τη γέννησή του. Βέβαια, οι ενέργειες και ο προσανατολισμός προς τη συμμετοχή έχουν αλλάξει από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης μέχρι σήμερα λόγω ιστορικών, πολιτικών και κοινωνικών αλλαγών που επήλθαν τόσο στο συνδικαλιστικό κίνημα όσο και στα χαρακτηριστικά των εργατών.

Τι είναι η συμμετοχή: «Μια διαδικασία που επιτρέπει στους εργαζομένους να ασκήσουν κάποια επιρροή στην εργασία τους»

Πλέον, μπορούμε να πούμε πως η έννοια της συμμετοχής περιλαμβάνει, σε γενικές γραμμές, τέσσερις μορφές:

² Συλλογικές Διαπραγματεύσεις: Μπορούμε να θεωρήσουμε το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως συμμετοχή των εργαζομένων; Ναι, αν υιοθετήσουμε τον ορισμό που δώσαμε. Μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων οι εργαζόμενοι μπορούν να επηρεάσουν κάποια στοιχεία της εργασίας τους, είτε μισθολογικά είτε θεσμικά.

² Άμεση Συμμετοχή: Η άμεση συμμετοχή είναι μια μορφή συμμετοχής η οποία θεωρείται ως «κατευθυνόμενη από το μάνατζμεντ», μιας που τα κύρια χαρακτηριστικά της αντλούν στοιχεία από τη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και τις τεχνικές που εφαρμόζονται προκειμένου να υποκινηθεί ο εργαζόμενος. Είναι άμεσα συνδεδεμένη με την τάση «μεταλλαγής της εργασίας», δηλαδή με την αλλαγή των παραδοσιακών μορφών άσκησης εργασίας και ειδικότερα στοιχείων που αφορούν τις δομές ιεραρχίας, εξειδίκευσης, γραφειοκρατίας κλπ (πέραςμα από τον τεύλορισμό και τον φορντισμό στον μέτα-τεύλορισμό και μέτα-φορντισμό). Π.χ. άμεσης συμμετοχής: ομαδική εργασία, ημιαυτόνομες ομάδες εργασίας, κύκλοι ποιότητας. Η άμεση συμμετοχή μπορεί να διαχωριστεί σε δυο μεγάλες κατηγορίες: (α) την «συμβουλευτική συμμετοχή», όπου ο εργαζόμενος ή ομάδες εργαζομένων έχουν τη δυνατότητα να συμβουλευθούν τον εργοδότη ή τον προϊστάμενο σχετικά με ένα ζήτημα, αλλά η τελική απόφαση ανήκει εξολοκλήρου στον προϊστάμενο, και (β) την «συμμετοχή μέσω ανάθεσης καθηκόντων/δύναμης», όπου δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει κάποια επιρροή πάνω στο αντικείμενο και τη μορφή της εργασίας του. Όπως ήδη αναφέρθηκε, αυτή η μορφή συμμετοχής έγκειται αποκλειστικά στην εκάστοτε διοίκηση της επιχείρησης, δεν είναι θεσμοθετημένη,

δεν αποτελεί ένα σταθερό/μόνιμο θεσμό και αφορά είτε εργαζόμενους, είτε ομάδες εργαζομένων, οι οποίες δημιουργούνται από την επιχείρηση ή με πρωτοβουλία της επιχείρησης.

- ² Έμμεση Συμμετοχή: Η έμμεση συμμετοχή αναφέρεται στην ύπαρξη συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων εντός της επιχείρησης, στην ύπαρξη δηλαδή οργάνων που εκπροσωπούν ή «μιλούν» εκ μέρους του εργαζόμενου, στη διοίκηση. Τέτοιοι θεσμοί μπορεί να είναι τα εργοστασιακά σωματεία, τα συμβούλια εργαζομένων, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο εποπτικό ή διοικητικό συμβούλιο στην επιχείρηση κλπ.
- ² Οικονομική Συμμετοχή: Π.χ. σχήματα διαμοιρασμού κερδών (συμμετοχή στα κέρδη) ή παροχής πακέτων μετοχών προς τους εργαζόμενους. Η πρώτη μορφή ισχύει στη Γαλλία από το 1967 με τη μορφή νόμου, για επιχειρήσεις με πάνω από 100 εργαζομένους. Στην Αγγλία, το κράτος ενισχύει αυτού του είδους τη συμμετοχή.

Η έννοια της συμμετοχής συζητιόταν ήδη από το 1957, στη Συνθήκη της Ρώμης (Άρθρο 118). Η SE, τουλάχιστον σε επίπεδο νομοθετικών κειμένων, φαίνεται πως επιθυμεί την άσκηση κοινωνικής πολιτικής προκειμένου να προωθηθεί η κοινωνική ισότητα. Η SE, σε νομοθετικό τουλάχιστον επίπεδο, έχει λάβει πρωτοβουλίες σχετικά με την έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων. Σημαντικά βήματα προς τη θεσμοθέτηση αυτού του είδους της συμμετοχής θεωρούνται οι Οδηγίες που εκδόθηκαν σχετικά με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (αρ. Οδηγίας), το ρόλο των εργαζομένων στην SE (Οδηγία 2001/86/EK) και σχετικά με την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων (Οδηγία 2002/14/EK). Σε επίπεδο συζητήσεων, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ασχολούνται και με τα υπόλοιπα είδη συμμετοχής, χωρίς όμως, μέχρι στιγμής, να έχει προκύψει κάποιο δεσμευτικό κείμενο⁴⁵.

4.3 Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Πολύ απλά ο μηχανισμός προσδιορισμού των ρυθμίσεων για το ρόλο των εργαζομένων είναι διττός: Είτε με βάση συμφωνία, την οποία συνάπτουν οι εργαζόμενοι με την εταιρεία, είτε εκ του νόμου, κατά το εθνικό δίκαιο δηλαδή, ή με ορισμένες «διατάξεις αναφοράς». Η καταχώριση μιας SE δεν είναι δυνατή, αν το ζήτημα του ρόλου των εργαζομένων δεν έχει διευθετηθεί με τον ένα ή με τον άλλο τρόπο. Ειδικότερα :

Όταν πρόκειται να ιδρυθεί SE, συνιστάται μια «*διαπραγματευτική ομάδα*» εκπροσωπευτική των εργαζομένων των εταιρειών που συμμετέχουν στην ίδρυση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 της Οδηγίας και τις διατάξεις των εθνικών δικαίων των κρατών μελών. Προς τούτο τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα των συμμετεχουσών στην ίδρυση της SE εταιρειών πληροφορούν σχετικά τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Για τον τρόπο διορισμού των μελών (την «*ίδρυση*») και τη σύνθεση της διαπραγματευτικής ομάδας η Οδηγία περιέχει λεπτομερείς διατάξεις, όχι όμως και προθεσμία ολοκλήρωσης των σχετικών ενεργειών, κάτι που μπορεί να προξενήσει σημαντικές καθυστερήσεις.

Η ομάδα αυτή, βοηθούμενη ενδεχομένως από εμπειρογνώμονες της επιλογής της, διεξάγει διαπραγματεύσεις με τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών και, σε περίπτωση θετικής έκβασης, συνάπτει γραπτή συμφωνία μαζί τους για

⁴⁵ http://www.cirn.aueb.gr/images/Downloads/ir/Notes_SE_20-01-05.pdf

το ρόλο των εργαζομένων. Προκειμένου να υιοθετήσει τους όρους της συμφωνίας η διαπραγματευτική ομάδα αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των μελών της, εφόσον η πλειοψηφία αυτή αντιστοιχεί και στην απόλυτη πλειοψηφία των εργαζομένων. Αν όμως πρόκειται με τη συμφωνία να μειωθούν τα δικαιώματα συμμετοχής (και εφόσον τα δικαιώματα αυτά καλύπτουν το 25% των εργαζομένων σε συγχώνευση ή το 50% σε περίπτωση σύστασης εταιρείας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής), η παραπάνω πλειοψηφία αυξάνεται σε 2/3 των μελών της ομάδας, που εκπροσωπούν τα 2/3 των εργαζομένων, περιλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν εργαζομένους σε τουλάχιστον δύο κράτη μέλη. Οι διαπραγματεύσεις μπορούν να διαρκέσουν επί εξάμηνο, αν και τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν να τις συνεχίσουν μέχρι συνολικά ένα έτος. Εφαρμοστέο δίκαιο στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων είναι εκείνο της καταστατικής έδρας της SE. Ειδικές διατάξεις ορίζουν τα καθήκοντα και τις προνομίες των μελών και τον τρόπο λειτουργίας της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας και του οργάνου εκπροσώπησης.

Η συμφωνία καθορίζει το πεδίο εφαρμογής της, κυρίως δε τη σύνθεση, τον αριθμό εδρών και την κατανομή των εδρών, καθώς και τις αρμοδιότητες, τη συχνότητα συνεδριάσεων, τους οικονομικούς πόρους κ.λ.π. ενός «οργάνου εκπροσώπησης», που θα αποτελέσει στο μέλλον το «συνομιλητή» του αρμόδιου οργάνου της SE στο πλαίσιο των ρυθμίσεων για την ενημέρωση και διαβούλευση (ή, αντί «οργάνου εκπροσώπησης», διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης), καθώς και την τυχόν συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο της SE, και την ημερομηνία έναρξης της ισχύος της.

Ειδικά ορίζεται ότι η διαπραγματευτική ομάδα, με ειδική πλειοψηφία, μπορεί να μην διεξαγάγει διαπραγματεύσεις ή και να τις διακόψει (να τις «περατώσει»), οπότε για τους εργαζομένους θα ισχύσουν όχι οι «διατάξεις αναφοράς», αλλά οι διατάξεις του δικαίου του κράτους, όπου η SE έχει εργαζομένους. Υπάρχει όμως και η δυνατότητα νεότερης σύγκλησης της διαπραγματευτικής ομάδας τουλάχιστον δύο έτη αφ' ότου αποφάσισε να μην διεξαγάγει ή να διακόψει τις διαπραγματεύσεις⁴⁶.

4.4 ΟΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Εάν δεν επέλθει συμφωνία, η εναλλακτική λύση είναι η εφαρμογή των «διατάξεων αναφοράς», που περιλαμβάνονται στο Παράρτημα της Οδηγίας, και τις οποίες τα κράτη μέλη οφείλουν να εισαγάγουν στη νομοθεσία τους. Πρόκειται για διατάξεις που αφορούν α) τη σύνθεση του οργάνου εκπροσώπησης, β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση, καθώς και γ) τη συμμετοχή των εργαζομένων στο διοικητικό ή το εποπτικό όργανο της SE. σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας, οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται είτε αν συμφωνήσουν απευθείας τα μέρη στην εφαρμογή τους, είτε αν παρέλθουν οι προθεσμίες του άρθρου 5, οπότε η καταχώριση της SE θα είναι δυνατή με την προϋπόθεση ότι το αρμόδιο όργανο κάθε συμμετέχουσας στην ίδρυση της SE θα αποδεχθεί την εφαρμογή των διατάξεων αυτών, η δε διαπραγματευτική ομάδα δεν έχει λάβει απόφαση μη έναρξης ή «περάτωσης» των διαπραγματεύσεων (αν έχει ληφθεί τέτοια απόφαση δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις αναφοράς, αλλά το εθνικό δίκαιο). Οι διατάξεις αναφοράς αποτελούν τη «δαμόκλειο σπάθη» που μειώνει τα περιθώρια

⁴⁶ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 85-86

διαπραγμάτευσης, και από την άποψη αυτή έτυχαν κριτικής, φαίνεται όμως ότι υπήρξαν αναγκαία λύση.

Όπως αναφέρθηκε, οι διατάξεις αναφοράς επιβάλλουν την ίδρυση «οργάνου εκπροσώπησης», του οποίου ορίζεται ο τρόπος εκλογής των μελών και η λειτουργία, καθώς και οι αρμοδιότητες και εξουσίες του (τμήμα 1 του Παραρτήματος). Ο αριθμός μελών του οργάνου εκπροσώπησης υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και τα μέλη της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (ΕΔΟ) (άρ. 3 §2αι.).

Το όργανο εκπροσώπησης αποτελείται από εργαζομένους της SE και των θυγατρικών της εγκαταστάσεων, οι οποίοι εκλέγονται ή διορίζονται από εκπροσώπους των εργαζομένων ή, ελλείψει αυτών, από τους ίδιους τους εργαζομένους. Η εκλογή ή ο διορισμός των μελών γίνεται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές. Ενώ λοιπόν, μέλη του οργάνου εκπροσώπησης δεν μπορούν να είναι συνδικαλιστές εκτός της εταιρείας (όπως μπορεί να συμβεί με την ΕΔΟ), οι συνδικαλιστές ή οι άλλες μορφές εργασιακής εκπροσώπησης, μπορούν να επηρεάσουν τη σύνθεση του οργάνου εκπροσώπησης.

Στην περίπτωση δε, που υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία (όπως π.χ. στην Ελλάδα), υπάρχει η δυνατότητα κάποιος συνδικαλιστής να είναι μέλος του οργάνου εκπροσώπησης, εφόσον είναι εργαζόμενος της εταιρείας. Τα κράτη μέλη, θα πρέπει να θεσπίσουν κανόνες που να εξασφαλίζουν πως ο αριθμός των μελών και η κατανομή των εδρών στο όργανο εκπροσώπησης θα προσαρμόζονται στις μεταβολές που συμβαίνουν εντός της SE και των θυγατρικών της.

Τέσσερα χρόνια μετά τη σύσταση του οργάνου εκπροσώπησης, εξετάζεται το εάν είναι σκόπιμο να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συμφωνίας, όπως προβλέπεται στα άρ. 4-7. Αν κάτι τέτοιο θεωρηθεί σκόπιμο, το όργανο εκπροσώπησης μετονομάζεται σε ΕΔΟ και η διαδικασία κυλάει κανονικά. Αν οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήξουν πουθενά στον προβλεπόμενο χρόνο, τότε συνεχίζουν να εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις που θεσπίστηκαν αρχικά, σύμφωνα με τις διατάξεις αναφοράς.

Από το τμήμα 2 βασικής σημασίας είναι η διάταξη κατά την οποία «η αρμοδιότητα του οργάνου εκπροσώπησης περιορίζεται στα ζητήματα που αφορούν την ίδια την SE ή οιαδήποτε από τις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της που εδρεύουν σε άλλο κράτος μέλος ή τα οποία υπερβαίνουν τις εξουσίες των οργάνων που λαμβάνουν αποφάσεις σε ένα και μόνο κράτος μέλος». Το όργανο εκπροσώπησης ενημερώνεται και γνωμοδοτεί, συνεδριάζει δε τουλάχιστον μια φορά το χρόνο σχετικά με την πρόοδο των δραστηριοτήτων της εταιρείας και τις προοπτικές της.

Στο τμήμα 3 του Παραρτήματος περιέχονται διατάξεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Και αν μεν πρόκειται για ίδρυση SE από μετατροπή, οι κανόνες που ίσχυαν σχετικά με τη συμμετοχή «συνεχίζουν να εφαρμόζονται» στην SE. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι «δικαιούνται να εκλέγουν, να διορίζουν, να προτείνουν ή να απορρίπτουν το διορισμό ενός αριθμού μελών του διοικητικού ή εποπτικού οργάνου της SE ίσου προς το υψηλότερο ποσοστό που εφαρμόζεται στις οικείες συμμετέχουσες εταιρείες πριν από την καταχώρηση της SE». Πάντως στο πλαίσιο της αρχής «πριν και μετά», ορίζεται ότι «εάν καμιά από τις εταιρείες αυτές δεν διέπεται από τους κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώρηση της SE, η SE δεν υποχρεούται να εισάγει ρυθμίσεις στον τομέα της συμμετοχής των εργαζομένων».

Όπως σαφώς αναφέρεται στο παραπάνω απόσπασμα, η επιλογή μεταξύ δυο διαφορετικών συστημάτων εκπροσώπησης, είναι ποσοτική και όχι ποιοτική. Η Οδηγία δίνει βάρος στον αριθμό των μελών που το όργανο εκπροσώπησης μπορεί να εκλέξει,

διορίσει, προτείνει ή απορρίπτει στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο και όχι στο τι ακριβώς μπορεί να κάνει. Είναι προφανές, πως η ποιοτική διάσταση της έννοιας «εκλέγω» με την έννοια «προτείνω» είναι μεγάλη. Διαφορετικές βάσεις δύναμης αναπτύσσει ένα όργανο εκπροσώπησης όταν εκλέγει τα μέλη του εποπτικού οργάνου από ότι όταν τα προτείνει ή όταν αντιτίθεται στο διορισμό τους. Η Οδηγία τοποθετεί αυτές τις διακρίσεις στο περιθώριο και υιοθετεί την απλή μέθοδο της ποσοτικής σύγκρισης προκειμένου να επιλεγεί το κατάλληλο σύστημα συμμετοχής.

Π.χ. Το Ολλανδικό μοντέλο συμμετοχής δεν επιτρέπει την παρουσία εργαζομένων (ή αντιπροσώπων τους) στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο, αλλά το εργασιακό συμβούλιο έχει κάποια επιρροή πάνω στο διορισμό όλων των μελών των αυτών συμβουλίων, καθώς έχει τη δυνατότητα να εναντιωθεί στο διορισμό οποιουδήποτε μέλους, μέσω της δικαστικής οδού. Αντιθέτως, στη Γερμανία, επιτρέπεται η παρουσία εργαζομένων (ή αντιπροσώπων τους) στο εποπτικό συμβούλιο, σε ποσοστό 50-50. Αν παρουσιαστεί ποτέ το φαινόμενο να πρέπει να διαλέξουν μεταξύ των δυο συστημάτων ως αυτό που δίνει το «υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής», το όργανο εκπροσώπησης της SE θα πρέπει, σύμφωνα με την Οδηγία, να διαλέξει το Δανικό σύστημα, το οποίο δίνει το δικαίωμα απόρριψης όλων των μελών του εποπτικού συμβουλίου, αντί του Γερμανικού, που δίνει το δικαίωμα εκλογής στο εποπτικό συμβούλιο των μισών μελών του.

Είναι προφανές, πως η διαφορά μεταξύ των δυο συστημάτων από άποψης επιρροής των αποφάσεων, είναι σημαντική. Εν τούτοις, η Οδηγία εξισώνει τα δυο μοντέλα υπό τον κοινό ορισμό της «συμμετοχής» που υιοθετεί και οδηγεί σε επιλογές που μπορεί να μην είναι οι πλέον συμφέρουσες για τους εργαζομένους. Ένας σκεπτικιστής, θα μπορούσε εδώ να πει, πως ένας Γερμανός εργοδότης θα έβρισκε πιθανό κίνητρο να δημιουργήσει μια SE με μια Δανική εταιρεία.

Όσον αφορά την κατανομή των εδρών στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο, το κριτήριο με βάση το οποίο αποφασίζεται η κατανομή είναι το κριτήριο της «αναλογικότητας». Δηλαδή χώρες με μεγαλύτερη αναλογία εργαζομένων παίρνουν περισσότερες θέσεις στα αντίστοιχα όργανα. Αν οι εργαζόμενοι σε ένα κράτος μέλος δεν εκπροσωπούνται στο σχετικό όργανο, τότε το όργανο εκπροσώπησης θα πρέπει να διορίσει ένα μέλος από αυτές τις χώρες. Με άλλα λόγια, το όργανο εκπροσώπησης κατανέμει τις θέσεις στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο πρώτα με το κριτήριο της αναλογικότητας. Στη συνέχεια εξετάζει κατά πόσο όλες οι χώρες έχουν εκπροσώπους στο εκάστοτε όργανο. Αν δεν έχουν, τότε δίνεται μια θέση σε αυτή τη χώρα, με προτεραιότητα στη χώρα που η SE έχει την καταστατική της έδρα, εκτός και αν αυτή η χώρα ήδη εκπροσωπείται στο εκάστοτε όργανο.

Οι διατάξεις αναφοράς σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση αφορούν τις αρμοδιότητες και τα δικαιώματα του οργάνου εκπροσώπησης στο θέμα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και παρουσιάζονται στο τμήμα 2 του Παραρτήματος. Αυτές οι διατάξεις σκοπό έχουν να σιγουρέψουν πως το όργανο εκπροσώπησης θα ενημερώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα από το αρμόδιο όργανο της SE, ακόμα και εκτός της ετήσιας υποχρεωτικής συνάντησης με το αυτό όργανο. Οι συναντήσεις με το αρμόδιο όργανο δεν περιορίζονται αποκλειστικά στη μια ανά έτος. Υπάρχει η δυνατότητα να γίνουν και παραπάνω των ενός συναντήσεις, αν το απαιτήσουν ειδικές καταστάσεις.

Το όργανο εκπροσώπησης θα έχει το δικαίωμα να ενημερώνεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου θίγονται σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων. Για αυτά όμως τα θέματα, απαιτείται να κινήσει τις διαδικασίες το ίδιο το όργανο εκπροσώπησης. Συνεπώς, ακόμη και όταν ακουστούν φήμες για πιθανές αλλαγές που μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά τη θέση των εργαζομένων, θα πρέπει το όργανο εκπροσώπησης

να ζητήσει να ενημερωθεί. Να επισημανθεί ότι, το αρμόδιο όργανο της SE είναι υποχρεωμένο να ενημερώνει πλήρως το όργανο εκπροσώπησης, αλλά δεν είναι υποχρεωμένο να ξεκινήσει τη διαδικασία ενημέρωσης. Μόνο αν του ζητηθεί από το ίδιο το όργανο είναι υποχρεωμένο να παράσχει πλήρη ενημέρωση. Αυτό που δεν ξεκαθαρίζεται στο συγκεκριμένο εδάφιο, είναι ο χρόνος που πρέπει να γίνει η συνάντηση για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των δυο οργάνων. Σε αυτή την περίπτωση, θα εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 2 (θ και ι), σύμφωνα με τις οποίες, ο χρόνος, ο τρόπος και το περιεχόμενο της ενημέρωσης και της διαβούλευσης πρέπει να είναι τέτοια ώστε το όργανο εκπροσώπησης να μπορεί να διατυπώσει γνώμη «για μέτρα που μελετά το αρμόδιο όργανο που μπορεί να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της SE».

Επιπροσθέτως, τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν το ποιος θα προεδρεύει ανάμεσα στο όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων και το αρμόδιο όργανο της SE. Το πότε θα καθορίζεται το ποιος θα συντονίζει τη συνάντηση, είναι υπό συζήτηση. Αυτός ο όρος σχετίζεται στενά με το Γαλλικό νόμο και παράδοση, σύμφωνα με τα οποία, ο διευθύνων σύμβουλος μιας εταιρείας μπορεί να προεδρεύει στις συναντήσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης της εταιρείας. Η αρμοδιότητα του περιορίζεται απλώς στο να προεδρεύει της συνάντησης. Τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης μπορούν να ενημερώνουν τους υπόλοιπους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και το αποτέλεσμα των συζητήσεων⁴⁷.

Το τμήμα των διατάξεων αναφοράς που αφορά ειδικά τη συμμετοχή των εργαζομένων εφαρμόζεται υπό προϋποθέσεις («μόνον», Οδ., άρθρο 7 παρ. 2), ανάλογα με τον τρόπο ίδρυσης της SE και παρουσιάζονται αναλυτικά στο τμήμα 3 του Παραρτήματος. Έτσι, αν πρόκειται για ίδρυση με μετατροπή, η εφαρμογή του τμήματος αυτού εξαρτάται από το αν το δίκαιο της μετατρεπόμενης εταιρείας προβλέπει συμμετοχή σε εταιρεία που έχει μετατραπεί σε SE ήδη πριν από την καταχώριση της τελευταίας. Αν πρόκειται για συγχώνευση, η συμμετοχή εφαρμόζεται, αν σε μια τουλάχιστον συμμετέχουσα εταιρεία υπήρχαν «μία ή περισσότερες μορφές συμμετοχής» καλύπτουσες το 25% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων ή και μικρότερο ποσοστό, αν η ειδική διαπραγματευτική ομάδα αποφασίσει σχετικά. Αν δεν πρόκειται για σύσταση εταιρείας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής, η συμμετοχή εφαρμόζεται και πάλι, αν σε μια τουλάχιστον συμμετέχουσα εταιρεία υπήρχε συμμετοχή καλύπτουσα το 50% του συνόλου των εργαζομένων ή και λιγότερο, στην τελευταία όμως περίπτωση με την προϋπόθεση ότι η ειδική διαπραγματευτική ομάδα θα αποφασίσει σχετικά. Αν τώρα υπήρχαν, σύμφωνα με τα προλεχθέντα, περισσότερες μορφές συμμετοχής, η ειδική διαπραγματευτική ομάδα αποφασίζει ποια από αυτές θα ισχύσει στην SE. Επομένως, αν στις περιπτώσεις συγχώνευσης και σύστασης εταιρείας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής, καμιά από τις εταιρείες δεν προέβλεπε κανόνες συμμετοχής, πριν από την καταχώριση της SE, η τελευταία δεν υπόκειται υποχρεωτικά σε κανόνες συμμετοχής⁴⁸.

4.5 ΡΗΤΡΕΣ ΔΙΑΦΥΓΗΣ

Η υιοθέτηση της SE κατέστη δυνατή μετά από ορισμένες διευθετήσεις της Οδηγίας, που βοήθησαν την άρση των αντιρρήσεων για την έκταση της συμμετοχής των

⁴⁷ http://www.cirn.aueb.gr/images/Downloads/ir/Notes_SE_20-01-05.pdf

⁴⁸ Παράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 87

εργαζομένων. Σημαντική είναι η παρ. 2 του άρθρου 7 της Οδηγίας, που αναφέρθηκε ήδη, και η οποία βοήθησε στην παράκαμψη των αντιρρήσεων της Ισπανίας, την οποία ενοχλούσε η υποχρεωτική θέσπιση συμμετοχής των εργαζομένων στα εταιρικά όργανα. Σύμφωνα με την παρ. 2, οι διατάξεις αναφοράς που έχουν σχέση ειδικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων (τιμήμα 3 του Παραρτήματος) είναι υποχρεωτικές (και άρα εξαρτούν τη δυνατότητα καταχώρισης) μόνο υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν στο παραπάνω απόσπασμα. Σε διαφορετική περίπτωση, από τις διατάξεις αναφοράς του Παραρτήματος θα ισχύσουν μόνο εκείνες που αφορούν την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Σύμφωνα όμως με την παρ. 3 του άρθρου 7 της Οδηγίας (είναι η «ισπανική ρήτρα» που συμφωνήθηκε στη Νίκαια), τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι διατάξεις αναφοράς για τη συμμετοχή δεν εφαρμόζονται σε περίπτωση συγχώνευσης. Αυτό βέβαια σημαίνει ότι σε μια τέτοια περίπτωση η SE δεν μπορεί καταρχήν να καταχωρηθεί στο αντίστοιχο κράτος. Μπορεί όμως να καταχωρηθεί κατ' εξαίρεση, κατά τη ρητή πρόβλεψη του Κανονισμού, αν «έχει συναφθεί συμφωνία, κατά την έννοια του άρθρου 4της Οδηγίας, ως προς τις διαδικασίες σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής», ή αν δεν «υπαγόταν καμία από τις συμμετέχουσες εταιρείες σε κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώριση της SE».

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η καταχώριση μιας SE στο μητρώο είναι δυνατή μόνο αν έχει συναφθεί συμφωνία περί του ρόλου των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 4 της Οδηγίας, ή αν η διαπραγματευτική ομάδα αποφασίσει να μην διεξαγάγει ή να διακόψει τις διαπραγματεύσεις κατά το άρθρο 3 παρ. 6 της Οδηγίας (οπότε θα ισχύσει το δικαίωμα του κάθε κράτους μέλους), ή αν έχει λήξει η περίοδος των διαπραγματεύσεων χωρίς τη σύναψη (οπότε θα ισχύσουν οι διατάξεις αναφοράς του Παραρτήματος), ή, τέλος, αν το κράτος έχει κάνει χρήση της δυνατότητας του άρθρου 7 παρ. 3 της Οδηγίας, με την προϋπόθεση ότι έχει συναφθεί συμφωνία ή καμία από τις συμμετέχουσες εταιρείες δεν υπαγόταν σε κανόνες συμμετοχής. Η τελική εντύπωση πάντως είναι το εξαιρετικά πολύπλοκο των ρυθμίσεων, αποτέλεσμα των συμβιβασμών, που μπορεί να οδηγεί σε σημαντικές καθυστερήσεις κατά την ίδρυση της SE⁴⁹.

4.6 ΤΟ ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ π.δ. 91/2006

Το π.δ. 91/2006 η έκδοση του οποίου έγινε με σημαντική καθυστέρηση, ολοκλήρωσε τα ελληνικά νομοθετικά μέτρα, που ήταν απαραίτητα για να μπορέσουν οι ελληνικές SE να ιδρυθούν και να λειτουργήσουν. Το π.δ. εκδόθηκε με βάση δύο εξουσιοδοτικές διατάξεις του ν. 3412/2005. Επιπλέον στο άρθρο 7 παρ. 2 του νόμου ορίζεται ότι «με π.δ., που εκδίδεται σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 28 του παρόντος, ορίζονται οι όροι κατά τους οποίους η Εταιρεία, για την καταχώρισή της στο Μητρώο, αποδεικνύει την τήρηση των διαδικασιών που αφορούν το ρόλο των εργαζομένων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 12 του Κανονισμού». Η διάταξη αυτή δημιουργεί την απορία μήπως ως π.δ., που εκδίδεται σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 28, εννοείται το π.δ., που αφορά το ρόλο των εργαζομένων. Γεγονός είναι ότι το π.δ. 91/2006 δεν περιέχει διατάξεις για την απόδειξη της τήρησης των διαδικασιών, αλλά ουσιαστικά επαναλαμβάνει τις ρυθμίσεις της Οδηγίας⁵⁰. Αναλυτικότερα:

⁴⁹ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 89

⁵⁰ Σιναιώτη Αριστέα, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8-10-2001», ΕΕμπΔ (Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου) 2004, σελ.697 επ.

- ⊕ ΑΡΘΡΟ 1: ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ (ΑΡΘΡΟ 1 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 2: ΟΡΙΣΜΟΙ (ΑΡΘΡΟ 2 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 3: ΊΔΡΥΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ (ΑΡΘΡΟ 3 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 4: ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 4 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 5: ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ (ΑΡΘΡΟ 5 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 6: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 6 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 7: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ (ΑΡΘΡΟ 7 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 8: ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 8 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 9: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ. (ΑΡΘΡΟ 9 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 10: ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΑΡΘΡΟ 10 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 11: ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ Π.Δ/ΤΟΣ (ΑΡΘΡΟ 11 ΚΑΙ 12 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 12: ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΑΡΟΝΤΟΣ Π.Δ/ΤΟΣ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ (ΑΡΘΡΟ 13 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ)
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 13: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:
- ⊖ ΤΜΗΜΑ 1: ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΙΔΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
 - ⊖ ΤΜΗΜΑ 2: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΕΡΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ
 - ⊖ ΤΜΗΜΑ 3: ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΕΡΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ
- ⊕ ΑΡΘΡΟ 14: ΈΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Σχήμα 4: Π.Δ. 91/2006.

Από το π.δ. 91/2006 άξιες μνείας είναι οι εξής ειδικότερες ρυθμίσεις, που αφορούν τον τρόπο (ή την ακρίβεια) της ενσωμάτωσης της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο:

→ Στο άρθρο 3 παρ. 2 ορίζεται ο τρόπος με τον οποίο εκλέγονται τα μέλη της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας («ΕΔΟ») που εκπροσωπούν τους

εργαζομένους σε συμμετέχουσες εταιρείες στην Ελλάδα. Η εκλογή γίνεται κατά σειρά από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, και αν τέτοιες δεν υπάρχουν, από τα συμβούλια των εργαζομένων που λειτουργούν στις επιχειρήσεις αυτές, σύμφωνα με το ν. 1767/1988. Αν δεν υπάρχουν ούτε συμβούλια, οι εκπρόσωποι ορίζονται με άμεση εκλογή από τους εργαζομένους κατά τα άρθρα 12 ν. 1264/1982 και 4 ν. 1767/1988.

Από κάθε εταιρεία αναδεικνύονται 3 εκπρόσωποι, αν απασχολούνται μέχρι 300 εργαζόμενοι, 5 αν απασχολούνται από 301 έως 1.000 εργαζόμενοι και 7 αν απασχολούνται πάνω από 1.001 εργαζόμενοι. Οι εκπρόσωποι συνέρχονται σε κοινή συνεδρία και εκλέγουν τα μέλη της ΕΔΟ που αντιστοιχούν στην εκπροσώπηση των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιρειών, που έχουν εργαζομένους στην Ελλάδα.

- Το άρθρο 3 παρ. 5 του π.δ. αναφέρεται σε ένα πραγματογνώμονα που μπορεί να επικουρεί την ΕΔΟ στο έργο της. Όμως η οδηγία επιτρέπει περισσότερους πραγματογνώμονες, απλώς επιτρέπει στα κράτη μέλη να περιορίζουν τη χρηματοδότηση της ΕΔΟ από τις επιχειρήσεις σε ένα μόνο πραγματογνώμονα.
- Γενικότερα το π.δ. περιορίζει τη χρηματοδότηση της ΕΔΟ από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις στις «αναγκαίες» δαπάνες (στοιχείο που δεν υπάρχει στην Οδηγία, αν και είναι εύλογο). Ενδεικτικά προσδιορίζει τις δαπάνες αυτές ως δαπάνες: α) Εκλογής των μελών της ΕΔΟ, β) Οργάνωσης των συναντήσεων της ΕΔΟ, συμπεριλαμβανομένων των δαπανών διερμηνείας, διαμονής, οδοιπορικών εξόδων, διατροφής των μελών της και εξόδων εκτύπωσης και κοινοποίησης των αποτελεσμάτων της συνάντησης, γ) Αμοιβής ενός εμπειρογνώμονα διορισμένου από την ΕΔΟ, προκειμένου να την βοηθήσει στα καθήκοντά της».
- Το άρθρο 6 του π.δ. καθορίζει την διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Ορίζεται ότι οι διαπραγματεύσεις αρχίζουν είτε με πρωτοβουλία των συμμετεχουσών εταιρειών, είτε με πρωτοβουλία της ίδιας της ΕΔΟ, με αίτησή της, που υποβάλλεται «στις συμμετέχουσες εταιρείες ή στην έδρα της κεντρικής διοίκησης» (η τελευταία όμως δεν θα υφίσταται, αφού η SE θα είναι ακόμη υπό σύσταση). Ορίζεται επίσης ότι οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται στον τόπο όπου βρίσκεται η καταστατική έδρα ή η κεντρική διοίκηση της SE (όμοια παρατήρηση: εννοείται η μελλοντική καταστατική έδρα).

Χρήσιμη είναι η παρ. 3 του άρθρου 6 κατά την οποία: «Κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων η Ε.Δ.Ο. και τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιρειών αποφασίζουν, με αμοιβαία συμφωνία, τους ακριβείς κανόνες που θα διέπουν τη διαδικασία των από κοινού συναντήσεών τους. Εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το θέμα αυτό, θα πρέπει να καταγράφονται στα πρακτικά τα πρώτης συνάντησής τους ο τρόπος διεξαγωγής των συναντήσεών τους. Τα πρακτικά των συναντήσεων μεταξύ των δύο μερών θα υπογράφονται από ένα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο για κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη».

- Σχετικά με τις «διατάξεις αναφοράς» το π.δ. έκανε χρήση της «ισπανικής ρήτρας» της Οδηγίας, μη προβλέποντας στο άρθρο 7 ότι οι διατάξεις αυτές, στο μέτρο που αφορούν τη συμμετοχή, εφαρμόζονται και σε περίπτωση συγχώνευσης. Συνεπώς η ελληνική SE που προέρχεται από συγχώνευση δεν θα υπόκειται στο καθεστώς συμμετοχής των διατάξεων αναφοράς, και θα μπορεί να καταχωρηθεί στο μητρώο, μόνο όμως αν «έχει συναφθεί συμφωνία, κατά την έννοια του άρθρου 4 της Οδηγίας, ως προς τις διαδικασίες σχετικά με το ρόλο

των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής», ή αν δεν «υπαγόταν καμία από τις συμμετέχουσες εταιρείες σε κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώριση της SE».

- Σε σχέση με το απόρρητο και την υποχρέωση εχεμύθειας των μελών της ΕΔΟ ή του οργάνου εκπροσώπησης, το άρθρο 8 παρ. 2 το προσδιορίζει, ενδεικτικά όμως, σε αναφορά με τις διατάξεις του άρθρου 13 παρ. 4 ν.1767/1988 καθώς και την προστασία του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων. Οι εκπρόσωποι μπορούν να προσφύγουν στο μονομελές πρωτοδικείο της έδρας της εταιρείας, που κρίνει με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, αν το εμποτικό ή το διοικητικό όργανο της SE απαιτεί την τήρηση του απορρήτου ή δεν παρέχει πληροφορίες. Εξάλλου, το π.δ. δεν περιέλαβε τη (δυσνητική) διάταξη της Οδηγίας για τους στόχους «ιδεολογικής καθοδήγησης σχετικά με την ενημέρωση και την έκφραση γνώμης».
- Στο άρθρο 10 παρ. 1 το π.δ. ορίζει ότι για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων εφαρμόζονται οι ν. 1264/1982 και 1767/1988.
- Το π.δ. δεν ενσωματώνει το άρθρο 11 της Οδηγίας, κατά το οποίο τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα ενδεδειγμένα μέτρα «προκειμένου να εμποδίσουν μια κατάχρηση της SE αποσκοπούσα στο να στερήσει από τους εργαζόμενους το δικαίωμα να συμμετέχουν στα της εταιρείας ή να τους αρνηθεί αυτό το δικαίωμα». Η διάταξη αποσκοπεί στο να παρεμποδίσει την καταφυγή στη μορφή της SE με σκοπό να καταργηθούν τα δικαιώματα συμμετοχής των εργαζομένων. Η μη μεταφορά της διάταξης δεν είναι σφάλμα. Πρώτον, διότι στην Ελλάδα δεν υφίστανται σχήματα συμμετοχής, και δεύτερον διότι η «κατάχρηση» θα μπορεί να αντιμετωπισθεί με τα γενικότερα μέσα κατά της καταστρατήγησης.
- Το άρθρο 11 του π.δ. προβλέπει, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 της Οδηγίας, μέτρα για την περίπτωση παράβασης των διατάξεων της τελευταίας. Ειδικότερα ορίζεται ότι: «2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από το παρόν Διάταγμα και ιδίως: α) να ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους με απειλές απολύσεων ή άλλα μέσα για την παρεμπόδιση της άσκησης των δικαιωμάτων, που αυτό παρέχει, β) να υποστηρίζουν την υποψηφιότητα εργαζομένων με οικονομικά ή άλλα μέσα και γ) να επεμβαίνουν με κάθε τρόπο στη διαδικασία εκλογής των μελών της ΕΔΟ ή του οργάνου εκπροσώπησης, καθώς και να επηρεάζουν το έργο του εμπειρογνώμονα των εργαζομένων. Σε όποιον παραβαίνει τις διατάξεις του άρθρου 10 και της προηγούμενης παρ. 2 του παρόντος, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998, όπως εκάστοτε ισχύει».
- Το π.δ. δεν ορίζει τι θα συμβεί αν υπάρχει εγκατάσταση σε τρίτες χώρες (είτε του ΕΟΧ, δηλαδή Ισλανδία, Νορβηγία και Λιχτενστάιν, είτε άλλες)⁵¹.

⁵¹ Περάκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 89-92

4.7 ΟΔΗΓΙΑ 94/45/EK

Οι μεταβολές που οφείλονται από τη μια μεριά στο οικονομικό περιβάλλον, που προέρχονται από την ΟΝΕ, τη ενοποίηση της αγοράς με την κατάργηση των δασμών και την ποσοτώσεων, με το άνοιγμα των οικονομιών των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και από την άλλη στις ραγδαίες μεταβολές στην τεχνολογία έχουν ως αποτέλεσμα:

- τη δημιουργία επιχειρήσεων που λειτουργούν σε περισσότερες από μια χώρες της Ε.Ε. Οι επιχειρήσεις αυτές προέρχονται από αγορές, συγχωνεύσεις, απορροφήσεις και ενώσεις εταιρειών. Υπάρχει δηλαδή μια τάση διεθνοποίησης των επιχειρήσεων.

- τη δυνατότητα της εργοδοσίας να παίρνει αποφάσεις σε κεντρικό επίπεδο π.χ. στη μητρική εταιρεία χωρίς οι θιγόμενοι εργαζόμενοι να το γνωρίζουν.

Οι προηγούμενες παρατηρήσεις δημιούργησαν την πίεση του συνδικαλιστικού κινήματος για υποχρέωση θέσπισης διαδικασιών ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς πάνω στα ζητήματα που τους αφορούν.

Μετά από πολυετείς διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά και αντίστοιχη πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που έτυχε της σύμφωνης γνώμης της Οικονομικής Επιτροπής, αποφασίστηκε η οδηγία 94/45/EK της 22.9.94 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων⁵².

Το συμβούλιο της Ευρωπαϊκής ένωσης έχοντας υπόψη **α)** τη συμφωνία για την κοινωνική πολιτική που έχει προσαρτηθεί στο πρωτόκολλο (αριθ. 14) σχετικά με την κοινωνική πολιτική που έχει προσαρτηθεί στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 2 παράγραφος 2, **β)** την πρόταση της Επιτροπής, **γ)** τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 189 Γ της συνθήκης και εκτιμώντας:

α ότι, βάσει του πρωτοκόλλου σχετικά με την κοινωνική πολιτική που επισυνάπτεται στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, το Βασίλειο του Βελγίου, το Βασίλειο της Δανίας, η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, η Ελληνική Δημοκρατία, το Βασίλειο της Ισπανίας, η Γαλλική Δημοκρατία, η Ιρλανδία, η Ιταλική Δημοκρατία, το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου, το Βασίλειο των Κάτω Χωρών και η Πορτογαλική Δημοκρατία (που αναφέρονται στο εξής ως «κράτη μέλη»), επιδιώκοντας να εφαρμόσουν τον κοινωνικό χάρτη του 1989, συνήψαν συμφωνία μεταξύ τους για την κοινωνική πολιτική·

α ότι το άρθρο 2 παράγραφος 2 της προαναφερθείσας συμφωνίας επιτρέπει στο Συμβούλιο να θεσπίσει, μέσω οδηγίας, ελάχιστες προδιαγραφές·

α ότι, σύμφωνα με το άρθρο 1 της εν λόγω συμφωνίας, η Κοινότητα και τα κράτη μέλη έχουν ως στόχο να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο·

α ότι η παράγραφος 17 του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων προβλέπει μεταξύ άλλων ότι «η πληροφόρηση, η διαβούλευση και η συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν καταλλήλως, σύμφωνα με τα ισχύοντα στα διάφορα κράτη μέλη»· ότι «αυτό ισχύει ιδίως για επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων που έχουν εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη»·

⁵² <http://www.obes.gr/pdfs/Euro-WorkCouncils-gr.pdf>

a ότι το Συμβούλιο, παρά την ευρεία συναίνεση που υπήρξε μεταξύ της πλειοψηφίας των κρατών μελών, δεν ήταν σε θέση να αποφανθεί σχετικά με την πρόταση οδηγίας για τη σύσταση ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης στις επιχειρήσεις ή τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων (4), όπως τροποποιήθηκε στις 3 Δεκεμβρίου 1991

a ότι η Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική, προχώρησε σε διαβουλεύσεις με τους κοινωτικούς (SIC! κοινοτικούς) εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με τον ενδεχόμενο προσανατολισμό κοινοτικής δράσης στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας·

a ότι η Επιτροπή, θεωρώντας μετά από αυτή τη διαβούλευση ότι είναι ευκατάρτη η ανάληψη κοινοτικής δράσης, προχώρησε σε δεύτερο γύρο διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το περιεχόμενο της μελετώμενης πρότασης, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 3 της εν λόγω συμφωνίας, και ότι αυτοί διαβίβασαν τη γνώμη τους στην Επιτροπή·

a ότι, μετά το πέρας της δεύτερης φάσης διαβούλευσης, οι κοινωνικοί εταίροι δεν ενημέρωσαν την Επιτροπή σχετικά με τυχόν επιθυμία τους να ξεκινήσει η διαδικασία που θα μπορούσε να καταλήξει στη σύναψη συμφωνίας, όπως προβλέπει το άρθρο 4 της εν λόγω συμφωνίας·

a ότι η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς περιλαμβάνει μια διαδικασία συγκεντρώσεων επιχειρήσεων, διασυνωριακών συγχωνεύσεων, συγχωνεύσεων δι' απορροφήσεως και ένωσης επιχειρήσεων και, κατά συνέπεια, μια διεθνοποίηση των επιχειρήσεων και των ομίλων επιχειρήσεων· ότι, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αρμονική ανάπτυξη των οικονομικών δραστηριοτήτων, πρέπει οι επιχειρήσεις και οι όμιλοι επιχειρήσεων που λειτουργούν σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη να ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων οι οποίοι επηρεάζονται από τις αποφάσεις τους και να ζητούν τη γνώμη τους·

a ότι οι διαδικασίες για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, οι οποίες προβλέπονται στις νομοθεσίες ή τις πρακτικές που ακολουθούν τα κράτη μέλη, είναι συχνά ανακόλουθες προς την διεθνή δομή του φορέα ο οποίος λαμβάνει την απόφαση που αφορά τους εργαζόμενους αυτούς· ότι η κατάσταση αυτή ενδέχεται να οδηγήσει σε άνιση μεταχείριση των εργαζομένων τους οποίους αφορούν οι αποφάσεις στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης ή του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων·

a ότι πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, τα οποία θα εξασφαλίζουν την ορθή ενημέρωση των εργαζομένων στις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων και την ορθή διαβούλευση μαζί τους στις περιπτώσεις που αποφάσεις, οι οποίες ενδέχεται να τους επηρεάζουν, λαμβάνονται σε άλλο κράτος μέλος από εκείνο στο οποίο εργάζονται·

a ότι, για να εξασφαλισθεί η ορθή ενημέρωση των εργαζομένων επιχειρήσεων ή ομίλων επιχειρήσεων που λειτουργούν σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη και η ορθή διαβούλευση μαζί τους, πρέπει να συσταθεί μία ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης, ή να καθιερωθούν άλλες κατάλληλες διαδικασίες για τη διεθνή ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς·

a ότι, για το σκοπό αυτό, είναι αναγκαίο να δοθεί ο ορισμός της έννοιας της ελέγχουσας επιχείρησης, ορισμός ο οποίος αφορά αποκλειστικά την παρούσα οδηγία και δεν προδικάζει τους ορισμούς του ομίλου ή του ελέγχου, οι οποίοι ενδέχεται να υιοθετηθούν στα κείμενα που θα καταρτισθούν στο μέλλον·

a ότι οι μηχανισμοί για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς στις εν λόγω επιχειρήσεις ή στους ομίλους επιχειρήσεων πρέπει να καλύπτουν όλες τις εγκαταστάσεις ή, ανάλογα με την περίπτωση, όλες τις επιχειρήσεις μέλη του ομίλου, οι οποίες βρίσκονται εγκατεστημένες στα κράτη μέλη, άσχετα με το κατά πόσον η κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης ή, στην περίπτωση ομίλου, της ελέγχουσας επιχείρησης, βρίσκεται στην επικράτεια των κρατών μελών·

a ότι, σύμφωνα με την αρχή της αυτονομίας των μερών, εναπόκειται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στην διοίκηση της επιχείρησης ή της ελέγχουσας επιχείρησης, στην περίπτωση ομίλου, να προσδιορίσουν με κοινή συμφωνία τη φύση, τη σύνθεση, τα καθήκοντα, τον τρόπο εργασίας, τις διαδικασίες και τους πόρους της ευρωπαϊκής επιτροπής επιχειρήσεις ή της όποιας άλλης διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, κατά τρόπον ώστε να προσαρμόσουν στη δική τους ιδιαίτερη κατάσταση·

a ότι, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, εναπόκειται στα κράτη μέλη να προσδιορίσουν ποιοι είναι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, και ιδίως να προβλέψουν, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο, ισόρροπη εκπροσώπηση των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων·

a ότι, εντούτοις, θα πρέπει να προβλεφθούν ορισμένες επικουρικές υποχρεώσεις, οι οποίες θα εφαρμόζονται εφόσον το αποφασίσουν τα μέρη, σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους της κεντρικής διεύθυνσης να ξεκινήσει τις διαπραγματεύσεις ή σε περίπτωση μη συμφωνίας μετά το πέρας των διαπραγματεύσεων·

a ότι, επιπλέον, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να αποφασίσουν να μην ζητήσουν τη σύσταση ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης, ή ακόμη ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν για άλλες διαδικασίες για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς·

a ότι, χωρίς να θίγεται η δυνατότητα των μερών να συμφωνήσουν κάτι άλλο, η ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης, η οποία συνιστάται εάν δεν υπάρξει συμφωνία μεταξύ τους, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της παρούσας οδηγίας, πρέπει να τηρείται ενήμερη και να ζητείται η γνώμη της σχετικά με τις δραστηριότητες της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων, έτσι ώστε να είναι σε θέση να εκτιμά τον ενδεχόμενο αντίκτυπο στα συμφέροντα των εργαζομένων δύο τουλάχιστον διαφορετικών κρατών μελών· ότι, για το σκοπό αυτό, η επιχείρηση ή η ελέγχουσα επιχείρηση πρέπει να υποχρεούται να ανακοινώνει στους εκπροσώπους που έχουν αναδείξει οι εργαζόμενοι γενικές πληροφορίες που αφορούν τα συμφέροντα των εργαζομένων, καθώς και πληροφορίες που αφορούν ειδικότερα εκείνες τις πλευρές των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων που επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων· ότι η ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης πρέπει να μπορεί να διατυπώνει γνώμη στο τέλος αυτής της συνεδρίασης·

a ότι, για ορισμένες αποφάσεις που επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων, πρέπει να γίνεται διαβούλευση με τους διορισμένους εκπροσώπους των εργαζομένων το ταχύτερο δυνατόν·

a ότι θα πρέπει να προβλεφθεί ότι οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων που ενεργούν στο πλαίσιο της οδηγίας απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, της ίδιας προστασίας καθώς και εγγυήσεων αναλόγων προς τις εγγυήσεις που προβλέπονται για τους εκπροσώπους των εργαζομένων βάσει της νομοθεσίας ή/και της πρακτικής της χώρας στην οποία εργάζονται· ότι δεν πρέπει να υφίστανται καμία διάκριση λόγω της

νόμιμης άσκησης των δραστηριοτήτων τους και πρέπει να απολαύουν κατάλληλης προστασίας όσον αφορά τις απολύσεις και άλλες κυρώσεις·

a ότι, στην περίπτωση επιχείρησης ή ελέγχουσας επιχείρησης ενός ομίλου, της οποίας η κεντρική διεύθυνση βρίσκεται εκτός της επικράτειας των κρατών μελών, οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς εφαρμόζονται μέσω του, ενδεχομένως διορισμένου, εκπροσώπου της σε κάποιο κράτος μέλος, ή, εφόσον δεν έχει τέτοιο εκπρόσωπο, μέσω της εγκατάστασης ή της ελεγχόμενης επιχείρησης που απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων στα κράτη μέλη.

a ότι θα πρέπει να επιφυλαχθεί ιδιαίτερη μεταχείριση στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας στις οποίες υπάρχει, κατά την ημερομηνία εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, συμφωνία εφαρμοζόμενη στο σύνολο των εργαζομένων, η οποία προβλέπει διεθνική ενημέρωση των εργαζομένων και διεθνική διαβούλευση με αυτούς·

a ότι τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την περίπτωση μη εφαρμογής των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Εξέδωσε την Οδηγία 94/45/EK για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους⁵³.

Πιο αναλυτικά:

e ΤΜΗΜΑ I: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

§ Άρθρο 1 **g** *Αντικείμενο*

§ Άρθρο 2 **g** *Ορισμοί*

§ Άρθρο 3 **g** *Ορισμός της έννοιας «ελέγχουσα επιχείρηση»*

e ΤΜΗΜΑ II: ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ Ή

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΜΕ ΑΥΤΟΥΣ

§ Άρθρο 4 **g** *Ευθύνη για τη σύσταση ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή την καθιέρωση διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς*

§ Άρθρο 5 **g** *Ειδική διαπραγματευτική ομάδα*

§ Άρθρο 6 **g** *Περιεχόμενο της συμφωνίας*

§ Άρθρο 7 **g** *Επικουρικές Υποχρεώσεις*

⁵³ <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0045:20070101:EL:PD>
F

ε ΤΜΗΜΑ ΙΙΙ: ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- § Άρθρο 8 *g* *Εμπιστευτικές πληροφορίες*
- § Άρθρο 9 *g* *Λειτουργία της ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης και της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων*
- § Άρθρο 10 *g* *Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων*
- § Άρθρο 11 *g* *Τήρηση της παρούσας οδηγίας*
- § Άρθρο 12 *g* *Σχέση μεταξύ της παρούσας οδηγίας και άλλων διατάξεων*
- § Άρθρο 13 *g* *Ισχύουσες συμφωνίες*
- § Άρθρο 14 *g* *Τελικές διατάξεις*
- § Άρθρο 15 *g* *Επανεξέταση από την επιτροπή*
- § Άρθρο 16 *g* *Η παρούσα Οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη*

Σχήμα 5: Οδηγία 94/45/ΕΚ

Η οδηγία αυτή ισχύει σήμερα για όλες τις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, 17 χώρες, δηλαδή τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και τις χώρες Νορβηγία, Λιχτενστάιν, Ισλανδία ενώ και δεν περιλαμβάνει το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η οδηγία στην ουσία αποτελεί ελάχιστη υποχρέωση και αφήνει ανοικτό το πεδίο τόσο σε επίπεδο χώρας-μέλους όσο και ομίλου επιχειρήσεων για πιο καινοτομικές και ουσιαστικές διατάξεις.

Η οδηγία είναι υποχρεωτική για επιχειρήσεις, ή ομίλους επιχειρήσεων που έχουν τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στις χώρες που καλύπτει η οδηγία και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθεμία από δύο τουλάχιστον διαφορετικές από τις χώρες αυτές. Στον αριθμό των εργαζομένων λαμβάνονται υπόψη και αυτοί που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Στις επιχειρήσεις αυτές δεν περιλαμβάνονται οι εφοπλιστικές εταιρείες για τον ναυτιλλόμενο προσωπικό του Εμπορικού στόλου.

Ο χρόνος που δόθηκε στις χώρες-μέλη για εναρμόνιση της εθνικής τους νομοθεσίας με την Κοινοτική οδηγία ήταν 2 χρόνια, πράγμα το οποίο αν και δεν τηρήθηκε χρονικά από όλες τις χώρες έχει σήμερα επιτευχθεί. Η νομοθεσία αυτή στις περισσότερες περιπτώσεις είναι εθνικός νόμος, σε άλλες όπως στην Ελλάδα είναι Προεδρικό Διάταγμα και σε τρεις περιπτώσεις (Ιταλία, Νορβηγία, Βέλγιο) Εθνικές Συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην Ελλάδα ισχύει το Π.Δ.40/1997.

Στην οδηγία υπάρχουν μεταβατικές διατάξεις, που προβλέπουν ότι οι κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις που έχουν υπογράψει συμφωνίες με τους εργαζομένους τους πριν από την δημοσίευση της Οδηγίας ή πριν από την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών

εξαιρούνται από τα αναφερόμενα στην Οδηγία για όσο διάστημα διαρκεί η συμφωνία ή και για όσο διάστημα τα δύο μέρη θελήσουν να την επεκτείνουν.

4.7.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΙΔΡΥΣΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΕΣΕ)

4.7.1.1 ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Η Οδηγία δίνει στις κοινοτικού επιπέδου επιχειρήσεις 3 χρόνια προκειμένου να καταλήξουν σε συμφωνία για τη θεσμοθέτηση ΕΣΕ ή εναλλακτικής διαδικασίας πληροφόρησης / διαβούλευσης.

Σε περίπτωση που ενώ αρχίσει η διαπραγμάτευση δεν υπάρξει κατάληξη σε συμφωνία στα 3 χρόνια τότε συγκροτείται ΕΣΕ για το οποίο ισχύουν υποχρεωτικά οι διατάξεις του Παραρτήματος της Οδηγίας με τον τίτλο Επικουρικές Υποχρεώσεις.

Σε περίπτωση επίσης που δεν κληθεί η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα για να διαπραγματευθεί με την Κεντρική διοίκηση μέσα σε 6 μήνες μετά από την υποβολή του αιτήματος ισχύουν και πάλι οι διατάξεις του Παραρτήματος.

Οι διατάξεις αυτές αποτελούν το ελάχιστο των δικαιωμάτων που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι και το οποίο διασφαλίζεται από την Οδηγία.

Δεν υπάρχει υποχρέωση της επιχείρησης για δημιουργία ΕΣΕ στις εξής περιπτώσεις:

- εάν κανένας δε ζητήσει διαπραγμάτευση για τον λόγο αυτόν
- εάν οι ειδικοί διαπραγματευτές αποφανθούν με πλειοψηφία 2/3 ότι δεν επιθυμούν τη δημιουργία ΕΣΕ. Νέο αίτημα για διαπραγμάτευση δεν μπορεί να υποβληθεί μέσα στα επόμενα 2 χρόνια, στην περίπτωση αυτή
- εάν η διαπραγμάτευση καταλήξει σε συμφωνία που προβλέπει θέσπιση μιας εναλλακτικής διαδικασίας ενημέρωσης / διαβούλευσης.

Οι διαπραγματεύσεις μπορούν να ξεκινήσουν είτε με πρωτοβουλία της κεντρικής διοίκησης της επιχείρησης, είτε μετά από γραπτό αίτημα 100 εργαζομένων (ή εκπροσώπων τους) που εργάζονται σε δύο τουλάχιστον επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε 2 τουλάχιστον χώρες.

Η κεντρική διοίκηση ενημερώνει τις τοπικές διοικήσεις της επιχείρησης για την έναρξη των διαπραγματεύσεων και τη σύνθεση της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας.

4.7.1.2 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα απαρτίζεται από 3-17 άτομα εκπροσώπους επιχειρήσεων, που ορίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες είτε από όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων (σωματεία εργασιακά συμβούλια) είτε με απ' ευθείας εκλογή από τους εργαζόμενους.

Η Ελληνική νομοθεσία προβλέπει να ορίζονται κατά προτεραιότητα από τα σωματεία. Θα πρέπει να ορίζεται τουλάχιστον 1 εκπρόσωπος ανά χώρα όπου έχει έδρα η επιχείρηση, ενώ υπάρχει δυνατότητα και πρόσθετων εκπροσώπων ανάλογα με την αριθμητική δύναμη των εργαζομένων / επιχείρηση.

Η ελέγχουσα εταιρεία (μητρική εταιρεία) πληρώνει τα κόστη μετακινήσεων, διαμονών, διερμηνείας, εμπειρογνομόνων. Το κράτος-μέλος μπορεί να θέσει περιορισμούς στα κόστη αυτά (π.χ. ένας μόνο εμπειρογνώμονας).

Στόχος της διαπραγμάτευσης αυτής είναι να καταλήξει σε γραπτή συμφωνία για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων (ΕΣΕ) ή σε θέσπιση εναλλακτικής μορφής διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων με την ελέγχουσα εταιρεία.

Τα θέματα τα οποία θα πρέπει να συζητηθούν περιλαμβάνουν τουλάχιστον :

- το ποιες μεμονωμένες επιχειρήσεις, ομάδες επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεις αφορά η συμφωνία.
- τη σύνθεση, τον αριθμό των μελών, την κατανομή των εδρών και τη διάρκεια ισχύος του χρίσματος του ΕΣΕ.
- τον τόπο, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων.
- το ύψος των οικονομικών πόρων και των υλικών διευκολύνσεων που τίθενται στη διάθεση του ΕΣΕ.
- τη διάρκεια της συμφωνίας και τη διαδικασία επαναδιαπραγμάτευσης.

Οι εκπρόσωποι στην Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα αποφασίζουν με απλή πλειοψηφία. Η συμφωνία Κεντρικής Διοίκησης-Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας ισχύει ανεξάρτητα από το εάν καλύπτει ή όχι ή και υπερκαλύπτει τα προβλεπόμενα στο Παράρτημα της Οδηγίας. Δεδομένου όμως ακριβώς του γεγονότος ότι η συμφωνία υπερισχύει της Οδηγίας για τον χρόνο που ισχύει είναι καλό να γνωρίζουν οι εκπρόσωποι τι προβλέπει η Οδηγία.

4.7.2 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΣΕ)

4.7.2.1 ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΣΕ

Η οδηγία 94/45/ΕΚ προβλέπει ότι σκοπός του Ε.Σ.Ε. είναι η αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με θέματα που άπτονται ζωτικών εργασιακών συμφερόντων τους. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, η οδηγία θεσπίζει το δικαίωμα του Ε.Σ.Ε. να συνέρχεται μία φορά το χρόνο με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης προκειμένου να ενημερώνεται για την πορεία και τις γενικότερες εξελίξεις που αφορούν αυτήν και τους εργαζομένους.

Τέλος, η οδηγία αναφέρει ότι σε έκτακτες περιπτώσεις, που επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων (όπως π.χ. σε περίπτωση μετεγκατάστασης επιχείρησης, παύση λειτουργίας κλπ πρέπει να ενημερώνεται έγκαιρα το Ε.Σ.Ε.).

4.7.2.2 ΑΛΛΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΣΕ

Η διατύπωση του παραπάνω νομικού πλαισίου είναι αρκετά ελεύθερη και αφήνει στους ενδιαφερόμενους σημαντικά περιθώρια κινήσεων. Χαρακτηριστικό είναι ότι δεν ακολουθείται αυστηρά η επιταγή της οδηγίας για μία ετήσια σύνοδο μεταξύ κεντρικής διοίκησης και Ε.Σ.Ε. Στη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας «Negotiating European Work Councils, An Analysis of Agreements under Article 13» αναφέρεται ότι το 88% των Ε.Σ.Ε. συνεδριάζουν επίσημα μία φορά το χρόνο και 9% δύο φορές το χρόνο με τις κεντρικές, διοικήσεις τους ενώ το 74% των συμφωνιών που προέκυψαν βάσει της οδηγίας προβλέποντας ανεπίσημες συνεδριάσεις μεταξύ της κεντρικής διοίκησης των εργαζομένων.

Περαιτέρω, η αρμοδιότητα της πληροφόρησης και διαβούλευσης δεν φαίνεται στην πράξη να είναι περιοριστική και να αποκλείει άλλους ρόλους που μπορούν να παίξουν τα Ε.Σ.Ε. Το 14% των περιπτώσεων συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και κεντρικής διοίκησης προχωρούν πέρα από την θεώρηση της διαβούλευσης και πληροφόρησης ως απλού διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων. Στο 7% των περιπτώσεων αυτών δίνεται δικαίωμα στους εργαζόμενους να σχολιάζουν τις αποφάσεις της κεντρικής διοίκησης και να εκφέρουν τη γνώμη τους. Στο 4% προβλέπεται η διατύπωση υποδείξεων σε θέματα στρατηγικής και στο 2% των συμφωνιών παρέχεται η δυνατότητα στα Ε.Σ.Ε. να διαπραγματεύονται με την εργοδοσία προσδίδοντας έτσι ένα πιο ενεργό ρόλο σε αυτά. Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι οποιαδήποτε από τις παραπάνω αρμοδιότητες υπάρχει με την αίρεση της εμπιστευτικότητας και της μη διάδοσης απόρρητων πληροφοριών σε φορείς εκτός επιχείρησης. Η κεντρική διοίκηση δεν μπορεί να αποφύγει την πληροφόρηση των Ε.Σ.Ε. για οποιοδήποτε θέμα, εκτός αν μπορεί να αποδείξει ότι βλάπτεται σοβαρά από αποκάλυψη λεπτομερειών του.

Τα θέματα που αποτελούν αντικείμενα ενδιαφέροντος στις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε. με τις κεντρικές διοικήσεις είναι κυρίως αυτά που αφορούν την οικονομική κατάσταση της εταιρείας καθώς και τα εργασιακά, κοινωνικά που αφορούν άμεσα τους εργαζόμενους. Σημειωτέο είναι ότι θέματα τέτοιας φύσης θίγονται σε περισσότερο από 85% των συναντήσεων. Η εκπαίδευση, τα περιβαλλοντολογικά ζητήματα καθώς και τα θέματα οργάνωσης, υγείας και ασφάλειας φαίνονται ως μικρότερης προτεραιότητας στα πλαίσια των συναντήσεων αυτών αφού περιλαμβάνονται σε κάτω από 40% των συζητήσεων. Ζητήματα όπως πωλήσεις, παραγωγή, επενδύσεις, συγχωνεύσεις και εξαγορές έχουν συμπεριληφθεί στο 40-65% των περιπτώσεων.

4.7.2.3 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Σύμφωνα με μελέτες που εκπονήθηκαν για τα Ε.Σ.Ε. φάνηκε ότι σοβαρές πιθανότητες ανάπτυξης έχουν τα Συμβούλια στα οποία υπάρχει καταστατική κατοχύρωση συναντήσεων πέρα των τακτικών που προβλέπονται μία φορά ετησίως. Επίσης, οι μελέτες έδειξαν ότι το εγχείρημα των Ε.Σ.Ε. θα είναι ιδιαίτερα επιτυχημένο όπου δεν ακολουθείται κατά γράμμα το περιεχόμενο της οδηγίας σχετικά με τα ζητήματα συζήτησης, αλλά επεκτείνεται η λίστα θεμάτων που άπτονται της επιχειρησιακής στρατηγικής και των εργασιακών ενδιαφερόντων. Τέλος υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις που υποστηρίζουν την άποψη ότι όπου η αρμοδιότητα των Ε.Σ.Ε. περιορίζεται σε απλή διαβούλευση με την κεντρική διοίκηση και λήψη πληροφόρησης από αυτήν μία φορά

τον χρόνο, τότε αυτά αποκτούν ένα τυπικό χαρακτήρα. Η επέκταση των αρμοδιοτήτων σε πεδία όπως οι διαπραγματεύσεις με τη εργοδοσία και η διατύπωση προτάσεων που άπτονται της στρατηγικής της επιχείρησης αναμένεται να προσδώσουν ιδιαίτερη δυναμική στα Ε.Σ.Ε. και να τα καθιερώσουν στη συνείδηση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών ως εργαλεία ανάπτυξης και προόδου.

4.7.3 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.7.3.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΕΛΩΝ Ε.Σ.Ε.

Τα Ε.Σ.Ε. είναι αρμόδια για την ενημέρωση των εκπροσώπων ή του συνόλου των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των συζητήσεων που έλαβαν χώρα μεταξύ αυτών και της κεντρικής διοίκησης. Είναι δυνατόν, εφόσον το θελήσουν, να χρησιμοποιούν εμπειρογνώμονες της αρεσκείας τους, τα έξοδα των οποίων, μέχρι κάποιο ποσοστό καλύπτονται υποχρεωτικά από τη διοίκηση. Τα Ε.Σ.Ε. αποφασίζουν με την απόλυτη πλειοψηφία των μελών τους.

Τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στα Ε.Σ.Ε. είναι τα ίδια που προβλέπονται και για τη συμμετοχή τους σε εθνικά συμβούλια εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, διασφαλίζεται η μισθοδοσία τους για το χρονικό διάστημα που συμμετέχουν στις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε., ενώ τους χορηγείται και ειδική άδεια συμμετοχής σε διεθνείς συναντήσεις. Η κεντρική διεύθυνση αναλαμβάνει τα έξοδα μετακινήσεων, διαμονής και διερμηνείας για όλους τους συμμετέχοντες στα Ε.Σ.Ε.

4.7.3.2 ΤΡΟΠΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Η οδηγία 94/45/ΕΚ προβλέπει ότι κάθε Ε.Σ.Ε. μπορεί να απαρτίζεται από 3-30 μέλη. Είναι δυνατό να συσταθεί προαιρετικά και επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης (προεδρείο), η οποία σύμφωνα με το Ελληνικό ΠΔ 40/20-3-97 μπορεί να αποτελείται από μέχρι 3 μέλη. Το Ε.Σ.Ε. έχει δικαίωμα να συνεδριάζει μόνο του πριν συνεδριάσει με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης. Επιπλέον, όπως ήδη αναφέραμε στο κεφάλαιο των αρμοδιοτήτων, τα Ε.Σ.Ε. συνέρχονται για διαβουλεύσεις με την κεντρική διεύθυνση τουλάχιστο μία φορά ετησίως ενώ στις περιπτώσεις οι οποίες εμφανίζουν κρισιμότητα για τα συμφέροντα των εργαζομένων η οδηγία θεσπίζει ενημέρωση του Ε.Σ.Ε. ή της Επιτροπής Περιορισμένης Ευθύνης από την κεντρική διοίκηση.

Ο γενικότερος ελεύθερος χαρακτήρας της οδηγίας καθώς και του Ελληνικού Π.Δ. δίνουν την ευκαιρία για περισσότερη συζήτηση σχετικά με το πλαίσιο λειτουργίας των Ε.Σ.Ε. Πιο συγκεκριμένα, η οδηγία ανοίγει το δρόμο στους εργαζομένους και τις κεντρικές διευθύνσεις των διεθνικών επιχειρήσεων να κανονίσουν μόνοι τους το πλαίσιο λειτουργίας των Ε.Σ.Ε. θεσπίζοντας εναλλακτικές διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης πέρα από τις προβλέψεις της.

Ο πραγματικός στόχος της οδηγίας του Συμβουλίου φαίνεται ότι είναι μία γραπτή συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και Διοίκησης η οποία να προβλέπει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- ποιες επιχειρήσεις αφορά η συμφωνία,
- τη σύνθεση, τον αριθμό μελών, τη διάρκεια ζωής ενός Ε.Σ.Ε. καθώς και την κατανομή εδρών στα πλαίσια του,
- τη διαδικασία αποτελεσματικής διαβούλευσης και πληροφόρησης,
- το ύψος των οικονομικών πόρων και υλικών διευκολύνσεων μελών των Ε.Σ.Ε.,
- τον τόπο, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων,
- τη διάρκεια της συμφωνίας και την έναρξη επαναδιαπραγμάτευσης.

Είναι ακριβώς ο ελεύθερος αυτός χαρακτήρας των Ε.Σ.Ε. που τους εξασφαλίζει την αναπτυξιακή δυναμική μέσα στα όρια λειτουργίας τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 62% των συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και κεντρικής διοίκησης προβλέπουν την ύπαρξη Επιτροπής Περιορισμένης Σύνθεσης (Προεδρείο), η οποία χρησιμεύει ως μόνιμη δομή που μπορεί να συγκροτηθεί εύκολα και γρήγορα για να αντιμετωπίζει κρίσιμα προβλήματα και συζητήσεις.

Στα τρία τέταρτα των περιπτώσεων συμφωνούν που προβλέπονται από την οδηγία 94/45/ΕΚ, βασική αρμοδιότητα των Ε.Π.Ε. είναι ο καθορισμός θεμάτων συζήτησης.

Επίσης, η Επιτροπή Περιορισμένης Σύνθεσης (Προεδρείο) που όπως και το Ε.Σ.Ε. μπορεί να απαρτίζεται και από μέλη της κεντρικής διοίκησης προετοιμάζει και οργανώνει τις συναντήσεις των Ε.Σ.Ε. στο 50% των περιπτώσεων.

Η πρόβλεψη από πλευράς της οδηγίας του Συμβουλίου της δυνατότητας ενδιαφερομένων να μην προσηλωθούν στο γράμμα της αλλά να προχωρήσουν σε εναλλακτικές μορφές διαβούλευσης και πληροφόρησης σε διεθνικό επίπεδο δίνει περιθώρια περαιτέρω ανάπτυξης του πλαισίου λειτουργίας των Ε.Σ.Ε.

4.7.4 ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ Ε.Σ.Ε.

Ανάλογο με τις παραδόσεις και την επικρατούσα πρακτική στις εργασιακές σχέσεις σε κάθε χώρα μέλους υπάρχουν δύο κύρια μοντέλα λειτουργίας των ΕΣΕ.

- Το Γαλλικό μοντέλο όπου το ΕΣΕ αποτελείται από εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- Το Γερμανικό μοντέλο όπου το ΕΣΕ αποτελείται μόνο από εκπροσώπους των εργαζομένων.

Το Παράρτημα της Οδηγίας είναι σε γενικές γραμμές σύμφωνο με το Γερμανικό μοντέλο.

Το Γερμανικό μοντέλο εμφανίζεται σε επιχειρήσεις με έδρα χώρες με παράδοση στο θεσμό των εργασιακών συμβουλίων (Γερμανία, Αυστρία, Ολλανδία) καθώς και στην Νότια Ευρώπη.

Το Γαλλικό μοντέλο, εκτός από την Γαλλία και το Βέλγιο εμφανίζεται σε επιχειρήσεις με έδρα χώρες όπως η Αγγλία, Η.Π.Α., Ιαπωνία, όπου η ύπαρξη εργασιακών συμβουλίων δεν προβλέπεται από το νόμο.

4.7.5 ΣΧΕΣΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ

Η Οδηγία δεν αναφέρει πουθενά τα σωματεία και τη σχέση τους με τα Ε.Σ.Ε. Αντίθετα, αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι στα Ε.Σ.Ε. εκλέγονται από το σύνολο του προσωπικού και παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες τον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Η Ελληνική νομοθεσία (Π.Δ.40/1997) αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι στο Ε.Σ.Ε. ορίζονται από το Εργοστασιακό Σωματείο ή εάν δεν υπάρχει από το εργασιακό συμβούλιο ή εάν δεν υπάρχει ούτε κι αυτό με απ' ευθείας εκλογή από τους εργαζόμενους. Παρόλα αυτά στη θέση των εμπειρογνομόνων που αναφέρει η οδηγία στις περισσότερες περιπτώσεις έχουν προσληφθεί υψηλόβαθμα στελέχη των αντίστοιχων με το αντικείμενο της ελέγχουσας επιχείρησης ευρωπαϊκών κλαδικών συνδικάτων.

Σε μελέτη 386 συμφωνιών που κλείστηκαν επί τη βάση του άρθρου 13 της Οδηγίας που έγινε από τη ΓΔΥ και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας παρατηρείται ότι σχεδόν οι μισές φέρουν την υπογραφή των εργατικών σωματείων και το ένα τρίτο έχει υπογραφεί από τα εργασιακά συμβούλια.

Ως γενικότερο συμπέρασμα μπορούμε να πούμε, ότι στις περισσότερες περιπτώσεις εκπρόσωποι στα Ε.Σ.Ε. είναι συνδικαλιστές σωματείων. Και στην περίπτωση όμως που δεν είναι, τα σωματεία πρέπει να τους πλαισιώσουν προκειμένου να τους εφοδιάσουν με θέσεις και να περάσουν την ενημέρωση που παίρνουν οι εκπρόσωποι στους εργαζομένους⁵⁴.

4.7.6 ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΜΑΤΑ

Υπάρχει διαφορά μεταξύ των Ε.Σ.Ε. που συστήνονται βάσει του Άρθρου 13 της οδηγίας 94/45/ΕΚ και αυτών που συστήνονται βάσει των Άρθρων 5 και 6 της ίδιας οδηγίας; Σύμφωνα με το άρθρο 6, οι συμφωνίες προβλέπουν την σύσταση Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (Ε.Δ.Ο.) στην οποία τα εργοστασιακά σωματεία δεν έχουν τυπικά ρόλο. Η πρακτική έδειξε ότι η ελεύθερη διατύπωση του άρθρου 13 (που δεν προβλέπει η Ε.Δ.Ο.) έχει οδηγήσει στην υπογραφή συμφωνιών στις οποίες συμμετέχουν τυπικά τα παραπάνω σωματεία, ιδιαίτερα σε χώρες όπου δεν έχουν ισχυρή παρουσία. Στην Ελλάδα, τα σωματεία κατοχυρώνονται και στη διαδικασία του άρθρου 6 αφού οι αντιπρόσωποι, των ειδικών διαπραγματευτικών ομάδων ορίζονται κατά προτεραιότητα από τα υπάρχοντα σωματεία στο χώρο της επιχείρησης όπου θα έχει ισχύει η συμφωνία.

Το εργασιακό περιβάλλον κάθε χώρας στη διαμόρφωση των συμφωνιών της οδηγίας 94/45/ΕΚ παίζει εξαιρετικά σημαντικό ρόλο για την ελέγχουσα επιχείρηση. Σύμφωνα με μελέτες που έγιναν, το βασικότερο ειδοποιό στοιχείο των συμφωνιών αυτών είναι οι χώρες προέλευσης των ελεγχουσών επιχειρήσεων. Το πρώτο στοιχείο που διαφοροποιεί τις συμφωνίες είναι η ύπαρξη ή όχι εργασιακών σωματείων και η ισχύς τους. Στην Ευρώπη όπου τα εργασιακά σωματεία είναι ισχυρά είναι φυσικό να συζητούνται διαφορετικά θέματα από ότι στη Β. Αμερική και Ιαπωνία όπου τα σωματεία είναι ελάχιστα και λιγότερο ισχυρά και τα προνόμια των εργοδοτών φαίνεται να είναι καθοριστικά για τον καθορισμό θεμάτων και τρόπου συζήτησης. Επίσης, στις Βόρειες

⁵⁴ <http://www.obes.gr/pdfs/Euro-WorkCouncils-gr.pdf>

Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Γερμανία και η Ολλανδία, στα Ε.Σ.Ε. συμμετέχουν τα μέλη σωματείων, ενώ στον Αγγλοσαξονικό χώρο πιθανότερα μέλη σε ένα Ε.Σ.Ε. είναι οι εργαζόμενοι με άμεση συμμετοχή χωρίς την παρεμβολή σωματείων.

Πέρα όμως από την ύπαρξη εργασιακών συμβουλίων, σημασία έχει και η σύνθεσή τους. Το γαλλικό μοντέλο προβλέπει εργασιακά συμβούλια από εργαζόμενους και εκπροσώπους της κεντρικής διοίκησης ενώ το γερμανικό προβλέπει εργασιακά συμβούλια αποτελούμενα αποκλειστικά από εργαζόμενους. Κατά συνέπεια, θέματα ουσίας αλλά και διαδικασίας τοποθετούνται σε διαφορετική βάση ανάλογα με κάθε μοντέλο.

Η συμφωνία ισχύει κανονικά μέχρι τη λήξη της και μπορεί να ανανεωθεί. Εκείνο όμως που πρέπει να προσεχθεί είναι ότι στις συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να μετέχουν εκπρόσωποι όλων των εργαζομένων. Ο τρόπος εκπροσώπησης των εργαζομένων των εταιρειών που δεν είχαν υπογράψει τη συμφωνία πριν από την οδηγία καθορίζεται από τους εθνικούς νόμους των χωρών όπου έχουν την έδρα τους.

Βεβαίως, κατά τη συνεδρίαση των Ε.Σ.Ε. υπάρχει η εργοδοτική πλευρά η οποία ενημερώνει και με την οποία διαβουλεύεται το Ε.Σ.Ε.

Σε ανάλυση πάντως των 386 συμφωνιών του άρθρου 13 της Οδηγίας, που πραγματοποίησε η DGV και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης φαίνεται ότι μόνο το 1/3 των συμφωνιών προβλέπουν αμιγή συμβούλια εργαζομένων, ενώ τα 2/3 αποτελούν μικτά σώματα εργαζομένων-εργοδοτών.

Η διαβούλευση, όπως αναφέρεται στην Οδηγία, στην ουσία είναι ανταλλαγή απόψεων και διάλογος και δεν δεσμεύει καμία πλευρά.

Μόνο το 2% των συμφωνιών, οι οποίες αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο περιλαμβάνουν ανάμεσα στις αρμοδιότητες του Ε.Σ.Ε. και την διαπραγμάτευση, η οποία σε αντιδιαστολή προς τη διαβούλευση, μπορεί να καταλήξει σε αμοιβαία δεσμευτικές αποφάσεις. Στην περίπτωση αυτή υπάρχει βέβαια και συνυπευθυνότητα.

Πότε ένα Ε.Σ.Ε. παίζει ενεργό και όχι διακοσμητικό ρόλο θα μπορούσαμε να πούμε ότι προϋποθέσεις για να παίζει ένα Ε.Σ.Ε. ενεργό ρόλο είναι :

• Να υπάρχει επαφή και ανταλλαγή απόψεων των μελών του στα ενδιάμεσα των συνεδριάσεων.

• Να υπάρχει χρόνος να συνεδριάσουν οι εργαζόμενοι μόνοι τους πριν και μετά από τη διαβούλευση με την εργοδοσία.

• Να υπάρχουν διαδικασίες, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζομένων και αντίστροφα να διαχέεται η ενημέρωση προς αυτούς.

• Να υπάρχει Επιτροπή Περιορισμένης Σύνθεσης (Προεδρείο) του Ε.Σ.Ε. που να διαβουλεύεται στα μεσοδιαστήματα ανάμεσα στις συνεδριάσεις.

• Να υπάρχει ενεργός συμμετοχή των σωματείων σε όλες τις διαδικασίες λειτουργίας των Ε.Σ.Ε.⁵⁵.

⁵⁵ <http://www.disabled.gr/lib/?p=7237>

4.7.7 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 94/45/ΕΚ.

Δεκαπέντε χρόνια μετά την έκδοση της οδηγίας 94/45/ΕΚ, λειτουργούν 820 ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης, μέσω των οποίων εκπροσωπούνται 14,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι, με σκοπό να ενημερώνονται και να ζητείται η γνώμη τους σε διακρατικό επίπεδο. Βρίσκονται στο κέντρο των εξελίξεων των διακρατικών κοινωνικών σχέσεων και βοηθούν να συμβιβαστούν οι οικονομικοί και οι κοινωνικοί στόχοι στο πλαίσιο της ενιαίας αγοράς, ιδίως χάρη στον καθοριστικό ρόλο τους στην πρόβλεψη και την υπεύθυνη διαχείριση της αλλαγής⁵⁶.

Ωστόσο, ανακύπτουν προβλήματα κατά την εφαρμογή της οδηγίας 94/45/ΕΚ στην πράξη. Το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση σε διακρατικό επίπεδο δεν ασκείται αποτελεσματικά, αφού η ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης δεν ενημερώνεται επαρκώς ούτε ζητείται η γνώμη της σε περίπτωση αναδιάρθρωσης. Ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης έχουν συσταθεί μόνο στο 36% των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Υπάρχει ανασφάλεια δικαίου, ιδίως όσον αφορά τη σχέση μεταξύ εθνικού και διακρατικού επιπέδου διαβούλευσης και σε περιπτώσεις συγχώνευσης ή εξαγοράς. Σε τρία προδικαστικά ερωτήματα που τέθηκαν στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το Δικαστήριο χρειάστηκε επίσης να ερμηνεύσει τις διατάξεις της οδηγίας σχετικά με την ανακοίνωση των απαραίτητων πληροφοριών για τη σύσταση και λειτουργία της ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης. Τέλος, η συνέπεια και η διασύνδεση μεταξύ των διάφορων οδηγιών σε θέματα ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς είναι ανεπαρκείς.

Οι ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης πρέπει να είναι σε θέση να ασκήσουν πλήρως το ρόλο τους όσον αφορά την πρόβλεψη και την πλαισίωση των αλλαγών και να αναπτύξουν ένα γνήσιο διακρατικό κοινωνικό διάλογο, να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο, να αυξήσουν το ποσοστό ίδρυσης ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης, να ενισχύσουν την ασφάλεια δικαίου και να εξασφαλίσουν καλύτερη διασύνδεση μεταξύ των οδηγιών στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς⁵⁷.

4.8 Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΓΝΩΜΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Τον Σεπτέμβριο του 2005 ζητήθηκε από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) να γνωμοδοτήσει επί του σχεδίου νόμου σχετικά με την σύσταση και λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (έχει αναφερθεί αναλυτικά στο δεύτερο κεφάλαιο). Στα πλαίσια αυτής της γνωμοδότησης, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή δεν περιορίζεται μονάχα σε παρατηρήσεις επί των άρθρων του νομοσχεδίου, αλλά προβαίνει σε μια γενικότερη αξιολόγηση του δημιουργούμενου με τον Κανονισμό θεσμικού πλαισίου. Αν και ορισμένες εκ των απόψεων υιοθετήθηκαν ομόφωνα, οι

⁵⁶ [http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:drol0WltC8IJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3Fdo cId%3D458%26langId%3Den+COM\(2008\)+419&hl=en&gl=gr](http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:drol0WltC8IJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3Fdo cId%3D458%26langId%3Den+COM(2008)+419&hl=en&gl=gr)

⁵⁷ <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-151-doc3.htm>

εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) εξέφρασαν τις ανησυχίες τους σχετικά με τις επιπτώσεις από την λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας για τις εργασιακές σχέσεις.

4.8.1 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Το κείμενο της Γνώμης συμπεριλαμβάνει και τις απόψεις που εκφράστηκαν από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων στα πλαίσια της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής. Οι απόψεις αυτές, οι οποίες και δεν υιοθετήθηκαν ομόφωνα, συνίστανται σε προβληματισμούς σχετικά με τις επιπτώσεις της λειτουργίας του νέου αυτού θεσμού για τις εργασιακές σχέσεις. Όπως επισημαίνουν, σε θεωρητικό επίπεδο, η θεσμοθέτηση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας θα μπορούσε να αποτελέσει βήμα για την ανάπτυξη της υγιούς επιχειρηματικής δραστηριότητας και να δώσει τη δυνατότητα στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να μειώσουν σημαντικά το κόστος λειτουργίας τους σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, δημιουργώντας κατ' αυτόν τον τρόπο νέες και μόνιμες θέσεις εργασίας «υψηλής παραγωγικότητας», και κατ' επέκταση υψηλότερα εισοδήματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Εντούτοις στην πράξη: «...οι εσκεμμένες ασάφειες που αφήνει τόσο ο κανονισμός όσο και η οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιουργεί βάσιμες υποψίες ότι όλα αυτά είναι μία ακόμη προσπάθεια να ισορροπήσουν οι εργασιακές σχέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο ελάχιστο δυνατό επίπεδο, προσδιοριζόμενο κυρίως από τις 10 νέες χώρες που ενσωματώθηκαν στην ευρωπαϊκή οικογένεια το 2004. Και αυτό είναι το πρώτο βήμα, διότι στην επόμενη φάση αυτή η ισορροπία θα επέλθει σε ακόμη κατώτερο επίπεδο προσδιοριζόμενο από τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας χωρών όπως η Κίνα και η Ινδία.».

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) βλέπουν στην οδηγία για την εφαρμογή του κανονισμού που θεσμοθετεί την Ευρωπαϊκή Εταιρεία μια προσπάθεια καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων (σε αναλογία με την οδηγία Bolgenstein), ενώ παράλληλα πολλά ερωτήματα αφήνονται αναπάντητα. Πρώτον, στα πλαίσια της σχετικής Οδηγίας δεν διευκρινίζεται το εύρος των διαπραγματεύσεων που δικαιούται να κάνει η ειδική διαπραγματευτική ομάδα. Λαμβανόμενου επίσης υπόψη του γεγονότος ότι η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι δυνατή (και μόνο κατόπιν αιτήματος της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας) και όχι αναγκαστική, εκφράζονται οι ακόλουθοι προβληματισμοί: «Μπορεί για παράδειγμα να διαπραγματεύεται ζητήματα που έχουν ήδη λυθεί σε επίπεδο ΕΓΣΣΕ; Και πώς διασφαλίζεται ότι δεν θα το κάνει...;».

Ένα δεύτερο θέμα που εγείρει τους προβληματισμούς των εκπροσώπων των εργαζομένων αφορά στις εθνικές νομοθεσίες. Καθώς, ένα από τα βασικά κριτήρια απόφασης των επιχειρήσεων σχετικά με τη δραστηριοποίηση σε μια χώρα είναι η επικρατούσα εθνική νομοθεσία, αναμενόμενη είναι η επιλογή χωρών με τις ευνοϊκότερες, από επιχειρηματικής άποψης, εργασιακές νομοθεσίες. Αυτό πιθανά να εξωθήσει πολλές ευρωπαϊκές χώρες στο προσαρμόσουν τις εργασιακές τους σχέσεις στις χαμηλότερες επικρατούσες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Θα ήταν λοιπόν προτιμότερο να προέβλεπε η Οδηγία ότι οι εργαζόμενοι των χωρών ή εταιρειών θα είχαν το δικαίωμα να επιλέξουν το εργασιακό καθεστώς της χώρας ή

εταιρείας που επιθυμούσαν⁵⁸. Τέλος, η ομάδα των εργαζομένων υποστηρίζει ότι η Οδηγία καταστρατηγεί το μοντέλο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, επιτρέποντας ή μη ρητώς αποτρέποντας τη συζήτηση θεμάτων που αφορούν κεντρικά εργασιακά ζητήματα (ωράριο, απολύσεις, μισθούς, κλπ.). Για αποφυγή αυτού του φαινομένου, η Οδηγία θα έπρεπε να ξεκαθαρίζει ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων δεν θίγονται και όχι να επαφίεται αυτό στο κάθε κράτος μέλος, ανάλογα με την εκάστοτε οικονομική και λοιπή συγκυρία.

Η επισήμανση που γίνεται στα πλαίσια της Γνώμης αυτής (σε συμφωνία με την θέση που εκφράστηκε από την Ευρωπαϊκή ΟΚΕ) σχετικά με τον ρόλο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων λαμβάνει ακόμα μεγαλύτερη σημασία σε χώρες σαν την Ελλάδα, των οποίων η οικονομία βασίζεται επί το πλείστον στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, με τις μεγάλες επιχειρήσεις να αποτελούν μια μειοψηφία. Επιπλέον, δεν πρέπει να αγνοηθούν οι προβληματισμοί και οι ανησυχίες που εκφράστηκαν από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο σχετικά με τα «κενά» της Οδηγίας, όσο και σε σχέση με μια καταστρατήγηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων⁵⁹.

⁵⁸ Σινανιώτη Αριστέα, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8-10-2001», ΕΕμπΔ (Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου) 2004, σελ.697 επ.

⁵⁹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/word/gr0510104fel.doc>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

5.1 ΟΙ ΕΤΗΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΕ.

Για την κατάρτιση, τον έλεγχο και τη δημοσίευση των ετήσιων και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων ο Κανονισμός παραπέμπει στο δίκαιο περί Α.Ε. της καταστατικής έδρας. Η παραπομπή επομένως γίνεται στα άρθρα 41 επ. και 90 επ. ν. 2190/1920 για τις ετήσιες και τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις αντίστοιχα, καθώς και τις ειδικές διατάξεις για τα πιστωτικά ιδρύματα (άρθρα 110 επ. ν. 2190/1920) και για τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις (άρθρα 62 επ. ν.δ. 400/1970)⁶⁰. Τα παραπάνω άρθρα του ν. 2190/1920 παρατίθενται στη συνέχεια:

ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ 5ον

Βιβλία, ισολογισμός και διάθεσις κερδών

Άρθρον 41

1. Κατά την έναρξιν της λειτουργίας αυτής, η εταιρεία οφείλει να ενεργήση την κατά το άρθρον 9 του Εμπορικού Νόμου απογραφήν.

2. Την αυτήν υποχρέωσιν υπέχει και εις το τέλος πάσης εταιρικής χρήσεως, ως καθορίζεται αύτη εν τω καταστατικώ.

"3. Πάντα τα υπό του Εμπορικού νόμου προβλεπόμενα βιβλία των ανωνύμων εταιρειών ημεδαπών και αλλοδαπών δέον να τηρούνται εις την Ελληνικήν γλώσσαν.

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρον 2 παρ. 1 περίπτ. η) του Α.Ν. 89/1967 (Α 132): "Αι περί τηρήσεως βιβλίων εις Ελληνικήν γλώσσαν διατάξεις του άρθρου 53α του Ν. 2190, "περί Ανωνύμων Εταιρειών" δεν έχουσιν εφαρμογήν εις την περίπτωσιν του Α.Ν.89/1967 (Α 132)".

***Η παρ. 3, στην οποία μεταφέρθηκε και εντάχθηκε το κείμενο του άρθρου 53α, προστέθηκε από την παρ. 2 του άρθρου 2 του ΠΔ 367/1994 ΦΕΚ Α 200, (Προσαρμογή στις διατάξεις των Οδηγιών 86/635/ΕΟΚ και 78/669/ΕΟΚ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ 13ον – Ενοποιημένοι Λογαριασμοί (Ενοποιημένες Οικονομικές Καταστάσεις)

***Το Κεφάλαιο 13ο και ο τίτλος του προστέθηκαν από το άρθρο 18 του ΠΔ 498/1987 (Α 236)

Άρθρο 90

1. Κάθε επιχείρηση που διέπεται από το Ελληνικό δίκαιο, αν είναι μητρική σύμφωνα με όσα ορίζονται στην περίπτ. α της παρ. 5 του άρθρου 42ε, υποχρεούται να καταρτίζει

⁶⁰ Περράκης Ευάγγελος, «Η "Ελληνική" Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 72

ενοποιημένους λογαριασμούς (ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις) και ενοποιημένη έκθεση διαχείρισης.

2. Με την επιφύλαξη εφαρμογής των διατάξεων των άρθρων 97, 98 και 99, η μητρική επιχείρηση και όλες οι θυγατρικές της επιχειρήσεις, καθώς και οι θυγατρικές των θυγατρικών της, ανεξάρτητα από την έδρα των θυγατρικών αυτών επιχειρήσεων, αποτελούν επιχειρήσεις υποκείμενες σε ενοποίηση.

Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ενοποίηση είναι η κατάρτιση ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων και ενοποιημένης έκθεσης διαχείρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

Η μητρική επιχείρηση και όλες οι θυγατρικές επιχειρήσεις της αποτελούν επιχειρήσεις υποκείμενες σε ενοποίηση όταν, είτε η μητρική επιχείρηση, είτε μία ή περισσότερες θυγατρικές της επιχειρήσεις έχουν την εταιρική μορφή της ανώνυμης Εταιρείας ή της Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης ή της ετερόρρυθμης κατά μετοχές Εταιρείας.

"Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται επίσης και οσάκις, είτε η μητρική εταιρεία, είτε μία ή περισσότερες από τις θυγατρικές εταιρείες, έχουν την εταιρική μορφή της ομόρρυθμης εταιρείας ή της ετερόρρυθμης εταιρείας της παραγρ. 4 του άρθρου 50α του Ν. 3190/1955".

***Το εντός " " εδάφιο προστέθηκε με το άρθρο 4 του Π.Δ.326/1994 (Α 174).

Η ισχύς των διατάξεων του Π.Δ.326/1994 αρχίζει από τις εταιρικές χρήσεις από 1^η Ιανουαρίου 1995 και μετά (ΟδΕΟΚ 90/605/ΕΟΚ).

3. Οι θυγατρικές επιχειρήσεις της προηγούμενης παρ. 2 υποχρεούνται να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες προς τη μητρική τους".

***Το άρθρο 90 προστέθηκε με το άρθρο 18 του ΠΔ 498/1987 (Α 236).

ΤΜΗΜΑ Γ'

Εισαγωγικές διατάξεις και πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 110

1. (Άρθρο 2 της Οδηγίας 86/635/ΕΟΚ).

Οι διατάξεις των επομένων άρθρων 111 έως και 131 εφαρμόζονται:

α) στα πιστωτικά και

β) χρηματοδοτικά ιδρύματα, όπως η έννοια τους καθορίζεται στο άρθρο 2 περιπ. 1 και 6 του Ν. 2076/92 (ΦΕΚ τ.Α/130), που έχουν την μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας και εδρεύουν στην Ελλάδα. Οι διατάξεις αυτές δεν εφαρμόζονται στην Τράπεζα της Ελλάδος, στο Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο και στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

2. Όπου οι διατάξεις του παρόντος αναφέρονται σε πιστωτικά ιδρύματα, περιλαμβάνονται και τα χρηματοδοτικά ιδρύματα".

***Το αρχικό κείμενο του άρθρου 110 μεταφέρθηκε και εντάχθηκε στο άρθρο 53α το δε νέο άρθρο 110 προστέθηκε με το άρθρο 4 του ΠΔ 367/1994 (Α 200) (Προσαρμογή στις διατάξεις των Οδηγιών 86/635/ΕΟΚ και 78/669/ΕΟΚ) στο άρθρο 7 του οποίου ορίζεται ότι: "Η ισχύς των διατάξεων του παρόντος ΠΔ/τος αρχίζει:

- του άρθρου 2 από της δημοσίευσής στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως,

- των λοιπών διατάξεων από τις εταιρικές χρήσεις που αρχίζουν από 1^{ης} Ιανουαρίου 1994 και μετά, εκτός αν ορίζεται από αυτές διαφορετικά⁶¹.

Είναι γεγονός ότι ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου για τις ανώνυμες εταιρείες αποτελεί υπαρκτή ανάγκη, με δεδομένο ότι ο ισχύων νόμος θεσπίσθηκε το 1920 και, παρά τις τροποποιήσεις που υπέστη, πρέπει να προσαρμοσθεί συνολικά στις σύγχρονες απαιτήσεις της οικονομίας. Πολλές από τις επερχόμενες αλλαγές βάσει του Σχεδίου Νόμου που αφορά στην «Αναμόρφωση και τροποποίηση του κωδικοποιημένου νόμου 2190/1920 περί ανωνύμων εταιρειών - Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο των οδηγιών α) 2006/68/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Σεπτεμβρίου 2006 και β) 2003/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Ιουλίου 2003» αξιολογούνται θετικά, καθώς είτε συμβάλλουν στην απλοποίηση της λειτουργίας των ανωνύμων εταιρειών είτε δημιουργούν προϋποθέσεις για μεγαλύτερη διαφάνεια.

Επιπλέον, η εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΔΛΠ) και Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Παρουσίασης (ΔΠΧΠ), όπου επιβάλλεται από το νόμο, θα είναι πλήρης και στην SE. Τα ΔΛΠ αποτελούν την κωδικοποίηση των λογιστικών αρχών, κανόνων και πολιτικών που πρέπει να ακολουθούνται από τους λογιστές και να ελέγχονται από τους ελεγκτές κατά την ετοιμασία των δημοσιευόμενων χρηματοοικονομικών καταστάσεων μίας επιχείρησης. Οι καταστάσεις αυτές είναι:

α Ισολογισμός

α Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης (ΚΑΧ)

α Κατάσταση Μεταβολών Ιδίων Κεφαλαίων (είναι μια νέα οικονομική κατάσταση για την Ελλάδα και παρουσιάζει τις επιμέρους μεταβολές που επήλθαν στα ίδια κεφάλαια κατά την διάρκεια της χρήσης)

α Κατάσταση Ταμειακών Ροών

α Προσάρτημα με σημειώσεις επί των οικονομικών καταστάσεων

Η νομοθεσία κάθε χώρας ρυθμίζει την έκδοση των οικονομικών καταστάσεων. Παρόλο που αυτές μπορεί να φαίνονται όμοιες από χώρα σε χώρα, υπάρχουν διαφορές οι οποίες οφείλονται σε μια ποικιλία κοινωνικών, νομικών και πολιτικών συνθηκών που επηρεάζουν την θέσπιση των εθνικών λογιστικών διατάξεων. Η Επιτροπή Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (International Accounting Standards Committee-IASC) επιδιώκει να ελαχιστοποιήσει τις διαφορές αυτές, αναζητώντας να εναρμονίσει τους κανόνες, τα λογιστικά πρότυπα και τις λογιστικές μεθόδους των διαφόρων χωρών που σχετίζονται με την κατάρτιση και την παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων για να ενισχυθεί η παγκόσμια συγκρισιμότητά τους.

Τα μέχρι σήμερα δημοσιευμένα ΔΛΠ είναι 34 και ορίζουν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να παρακολουθούνται και κατά συνέπεια να παρουσιάζονται στις οικονομικές καταστάσεις τα διάφορα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης, οι υποχρεώσεις της, τα ίδια κεφάλαια, τα έσοδα και τα έξοδα. Μάλιστα από το Μάρτιο του 2001 έχει αποφασιστεί ότι όλα τα πρότυπα που θα εκδίδονται στο μέλλον θα ονομάζονται Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Παρουσίασης (ΔΠΧΠ). Ωστόσο από τότε δεν έχει εκδοθεί οποιοδήποτε ΔΠΧΠ.

⁶¹ http://www.gge.gr/09diadsystasis/Documents/Nomoi/N_2190.doc 2190.1920

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνώρισε το σημαντικό ρόλο των ΔΛΠ στην εναρμόνιση των διεθνών λογιστικών κανονισμών/πρακτικών/αρχών και πρότεινε όπως, από το 2005, τα ΔΛΠ εφαρμοστούν υποχρεωτικά από όλες τις εταιρείες που είναι εισηγμένες σε χρηματιστήρια αξιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σύμφωνα με το νόμο 2992/2002 άρθρο 1, τα ΔΛΠ εφαρμόζονται στη χώρα μας από 01/01/2003 **α)** Υποχρεωτικά από τις Ανώνυμες εταιρείες των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και **β)** Προαιρετικά από τις λοιπές επιχειρήσεις που έχουν την μορφή Α.Ε. και επιλέγουν τους τακτικούς από το νόμο ελεγκτές τους από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (Σ.Ο.Ε.Λ.). Στην Ελλάδα οι λογιστικές αρχές βασίζονται στο νόμο 2190/1920 και τις προσθήκες του, στον Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων και στο Γενικό Λογιστικό Σχέδιο⁶².

5.2 Η SE ΚΑΙ ΟΙ ΟΜΙΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μολονότι η SE εκ γενετής έχει σχέση με ομίλους, οι περιπτώσεις δε ίδρυσής της, εκτός από τη συγχώνευση, προϋποθέτουν ή δημιουργούν συνδεδεμένες επιχειρήσεις, και μολονότι οι οικονομικές καταστάσεις της SE υπόκεινται σε ενοποίηση, ακόμη δε η εμπλοκή των εργαζομένων συνεπάγεται ρυθμίσεις σε επίπεδο ομίλου, εν τούτοις ούτε ο Κανονισμός 2157/2001 ούτε ο ν. 3412/2005 περιέχουν διατάξεις εταιρικού δικαίου για τους ομίλους εταιρειών. Τούτο δε σε αντίθεση προς τα αρχικά σχέδια του Κανονισμού, που περιείχαν εκτεταμένες ρυθμίσεις για το ζήτημα αυτό. Μπορεί όμως με ασφάλεια να λεχθεί ότι τα ισχύοντα για τις εθνικές Α.Ε. ως μέλη ομίλων θα ισχύουν καταρχήν και στις SE. Πιο συγκεκριμένα, επί πολυεθνικών ομίλων, θα εφαρμόζεται το δίκαιο της ελεγχόμενης εταιρείας.

Δυσχερέστερα είναι τα προβλήματα για χώρες που διαθέτουν ειδικό δίκαιο συνδεδεμένων επιχειρήσεων, όπως η Γερμανία και η Πορτογαλία. Ειδικότερα ερωτάται αν οι ρυθμίσεις για τη σύνδεση, τη δυνατότητα παροχής εντολών προς την εξηρητημένη εταιρεία, την αποζημίωση για τη βλάβη που η τελευταία, οι μέτοχοι ή οι δανειστές της υφίστανται λόγω της εξάρτησης, τον προσδιορισμό του συμφέροντος του ομίλου κ.λ.π. είναι συμβατές με το νομικό καθεστώς της SE. Οι απόψεις δεν ταυτίζονται. Γενικά καταφάσκειται το συμβατό στην περίπτωση όπου η SE είναι το κυρίαρχο μέρος σε μια συμβατική σύνδεση, καθώς και στην περίπτωση του εν τοις πράγμασι Konzern. Αντίθετα, αν η SE είναι τι εξαρτημένο μέλος μιας συμβατικής σύνδεσης οι γνώμες δίστανται.

5.3 Η SE ΜΕ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΚΙΝΗΤΕΣ ΑΞΙΕΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ

Δυνατότητα εισαγωγής των κινητών αξιών SE σε χρηματιστήριο υπάρχει πέρα από κάθε αμφιβολία. Δεν αμφισβητείται επίσης η εφαρμογή της νομοθεσίας για την Κεφαλαιαγορά, για τις δημόσιες προτάσεις αγοράς κινητών αξιών και για την εταιρική διακυβέρνηση. Ενδεικτικά η αιτ. σκ. 12 του προοιμίου του Κανονισμού επιβεβαιώνει την εφαρμογή των εθνικών διατάξεων που ισχύουν για τις Α.Ε. για τη δημόσια εγγραφή. Όπως όμως παρατηρείται, οι σχετικές διατάξεις του Κανονισμού είναι περιστασιακές

⁶² <http://research.altec.gr/iris/html/dlp.htm>

και περιθωριακές. Κρίνεται ωστόσο, ότι η SE είναι καλά εξοπλισμένη για να ανταποκριθεί στις ανάγκες της χρηματιστηριακής αγοράς και της νομοθεσίας της⁶³.

5.4 ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

Το φορολογικό σύστημα πρέπει να προωθεί την αποτελεσματική ανακατανομή των οικονομικών πόρων της χώρας, να ελαχιστοποιεί τις στρεβλώσεις και να μεγιστοποιεί την αύξηση του εθνικού προϊόντος και της κοινωνικής ευημερίας. Επίσης, πρέπει να διακρίνεται για τη διοικητική του απλότητα, έτσι ώστε να είναι εύκολα κατανοητό χωρίς δαιδαλώδεις και περιπλοκωδικοί αναφορές, να έχει σαφήνεια και να περιορίζει στο ελάχιστο το γραφειοκρατικό κόστος εξυπηρέτησης του, ώστε η διαχείριση του να κοστίζει λιγότερο τόσο στο κράτος όσο και στις οικονομικές μονάδες και στους φορολογούμενους πολίτες. Επιπλέον, είναι ανάγκη να διακρίνεται για το δίκαιο χαρακτήρα του στην κατανομή των φορολογικών βαρών, έτσι ώστε άτομα με την ίδια φοροδοτική ικανότητα να έχουν την ίδια φορολογική επιβάρυνση και η επιβάρυνση να διαφέρει μόνο στις περιπτώσεις διαφορετικής φοροδοτικής ικανότητας ή κοινωνικής προτεραιότητας. Το φορολογικό σύστημα, επίσης, είναι αναγκαίο να μην είναι άκαμπτο, ώστε εύκολα να μπορεί να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες, χωρίς να απαιτούνται συχνές αλλαγές. Για το λόγο αυτό πρέπει να προβλέπει αυτοματοποιημένες αναπροσαρμογές ιδίως σε ότι αφορά τα διάφορα κλιμάκια φόρου, τις εκπτώσεις, τις απαλλαγές κ.λπ. Τέλος, ένα σύγχρονο φορολογικό σύστημα πρέπει να είναι αξιόπιστο και διάφανο, δηλαδή να ενισχύει το αίσθημα κάθε πολίτη ότι καταβάλλει δίκαια το φόρο που του αναλογεί σύμφωνα με τη συνταγματική επιταγή και ότι τα φορολογικά έσοδα διαχειρίζονται επ' ωφελεία του κοινωνικού συνόλου και της εθνικής οικονομίας⁶⁴.

Η φορολογική μεταχείριση της SE δεν αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης του Κανονισμού (ρητά προβλέπεται αυτό από το προοίμιο, αιτ. σκ. 20) ή του ν. 3412/2005. η απουσία μιας τέτοιας ρύθμισης έχει θεωρηθεί σημαντική, διότι η ελκυστικότητα της SE θα εξαρτηθεί πολύ από την έλλειψη φορολογικών μειονεκτημάτων και την ουδετερότητα των ρυθμίσεων στον ανταγωνισμό. Οι εθνικές φορολογικές διαφοροποιήσεις αναμένεται να οδηγήσουν αναπόφευκτα σε φυγή εταιρειών από το κράτος με την μείζονα φορολογική επιβάρυνση και σε εμφάνιση του φαινομένου του «country shopping».

Τα πράγματα είναι σχετικά απλά, όταν πρόκειται για την άμεση φορολογία. Στο φορολογικό μας σύστημα άμεσοι φόροι είναι:

- Ο φόρος εισοδήματος
- Ο φόρος κληρονομιών, δωρεών, γονικών παροχών, επειδή συντάσσονται ονομαστικοί κατάλογοι για τη βεβαίωση και την είσπραξη των φόρων αυτών. Κατά την άποψη αυτή και ο γνωστός σε όλους μας Φόρος Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.) είναι άμεσος καθώς βεβαιώνεται και εισπράττεται με την ίδια διαδικασία των άμεσων φόρων δηλαδή με ονομαστικούς καταλόγους.

Ενιαίο φορολογικό καθεστώς δεν υπάρχει (κάτι που πολύ θα ήθελαν), ούτε ειδικές διατάξεις για την SE, συνεπώς η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης σε σχέση με τις

⁶³ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 77-78

⁶⁴ Μπαρμπουδή Παναγιώτα, «Διπλωματική Εργασία με θέμα: Η Φορολογία των Επιχειρήσεων στην Ελλάδα πριν και μετά την Εφαρμογή των ΔΛΠ, σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε.», σελ 5

εθνικές Α.Ε., επιβάλλει να γίνει δεκτό ότι η SE φορολογείται καταρχήν όπως μια ελληνική Α.Ε.. η φορολογική μεταχείριση και των μερισμάτων που διανέμει (με την έννοια δηλαδή ότι δεν φορολογούνται εκ νέου) θα είναι επίσης η ίδια. Ενδιαφέρον έχει εδώ να αναφέρουμε την Οδηγία 90/435/ΕΚ, σχετικά με το κοινό φορολογικό καθεστώς που ισχύει για τις μητρικές και τις θυγατρικές εταιρείες διαφόρων κρατών μελών, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2003/123/ΕΚ και ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τους ν. 2578/1998 και 3453/2006.

Η οδηγία 90/435/ΕΟΚ, η οποία αποτελείται από 9 άρθρα και τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2003/123/ΕΚ εφαρμόζεται από κάθε κράτος μέλος:

- ⌘ στις διανομές κερδών οι οποίες πραγματοποιούνται προς μόνιμες εγκαταστάσεις, που βρίσκονται σε αυτό το κράτος, εταιρειών άλλων κρατών μελών και προέρχονται από τις θυγατρικές τους σε ένα κράτος μέλος άλλο από εκείνο στο οποίο βρίσκεται η μόνιμη εγκατάσταση και,
- ⌘ στις διανομές κερδών οι οποίες πραγματοποιούνται από τις εταιρείες αυτού του κράτους προς μόνιμες εγκαταστάσεις, που βρίσκονται σε άλλο κράτος μέλος, εταιρειών του ίδιου κράτους μέλους των οποίων είναι θυγατρικές.

Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί εμπόδιο για την εφαρμογή εθνικών ή συμβατικών διατάξεων που είναι αναγκαίες για την αποφυγή απατών και καταχρήσεων. Για τους σκοπούς της εφαρμογής της, ο όρος «εταιρεία ενός κράτους μέλους» υποδηλώνει κάθε εταιρεία:

- που λαμβάνει μία από τις μορφές που απαριθμούνται στο νέο κατάλογο που είναι προσαρτημένος στην οδηγία 2003/123/ΕΚ και στον οποίο έχουν προστεθεί νέες νομικές οντότητες όπως οι συνεταιρισμοί, οι εταιρείες αμοιβαίας ασφάλισης, οι εταιρείες που δεν βασίζονται σε κεφάλαια, τα ταμειυτήρια και τα ταμεία προνοίας ή ακόμη οι ενώσεις με εμπορικές δραστηριότητες,
- που, σύμφωνα με τη φορολογική νομοθεσία ενός κράτους μέλους, θεωρείται ότι έχει τη φορολογική κατοικία της στο κράτος αυτό και η οποία, δυνάμει σύμβασης με τρίτη χώρα για την αποφυγή της διπλής φορολογίας, δεν θεωρείται ότι έχει τη φορολογική κατοικία της εκτός της Κοινότητας,
- που, επιπλέον, υπόκειται σε φόρο επί των εταιριών χωρίς δυνατότητα επιλογής ή απαλλαγής.

Ο όρος « μόνιμη εγκατάσταση » υποδηλώνει έναν « καθορισμένο τόπο επιχειρησιακών δραστηριοτήτων» (σε κράτος μέλος) στο οποίο:

- ✓ διεξάγεται, εξ ολοκλήρου ή εν μέρει, η επιχειρηματική δραστηριότητα εταιρείας άλλου κράτους μέλους,
- ✓ τα κέρδη υπόκεινται σε φορολογία στο κράτος μέλος στο οποίο αυτή βρίσκεται, δυνάμει σχετικής διμερούς φορολογικής σύμβασης, ή εάν δεν υφίσταται τέτοια σύμβαση, δυνάμει του εθνικού δικαίου.

Η ιδιότητα μιας εταιρείας ως «μητρικής» αναγνωρίζεται τουλάχιστον σε κάθε «εταιρεία ενός κράτους μέλους» η οποία συμμετέχει κατά 20 % τουλάχιστον στο κεφάλαιο μιας εταιρείας άλλου κράτους μέλους που πληροί τους ίδιους όρους. Η ιδιότητα αυτή αναγνωρίζεται επίσης, υπό τους ίδιους όρους, σε μια «εταιρεία κράτους μέλους» η οποία συμμετέχει κατά 20 % τουλάχιστον στο κεφάλαιο μιας εταιρείας του ίδιου κράτους μέλους, που κατέχεται, εν όλω ή εν μέρει από μια «μόνιμη εγκατάσταση» της προηγούμενης εταιρείας που βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος. Από 1ης Ιανουαρίου

2007, το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής καθορίζεται σε 15 %. Από 1ης Ιανουαρίου 2009, το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής καθορίζεται σε 10 %. Ως «θυγατρική εταιρεία» νοείται η εταιρεία της οποίας το κεφάλαιο περιλαμβάνει συμμετοχή τουλάχιστον 20 %.

Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα:

- να αντικαταστήσουν το κριτήριο της συμμετοχής στο κεφάλαιο μ' εκείνο της κατοχής δικαιωμάτων ψήφου.
- να μην εφαρμόζουν την παρούσα οδηγία σ' εκείνες από τις εταιρείες τους οι οποίες δεν διατηρούν κάποια συμμετοχή η οποία να τους δίνει την ιδιότητα της μητρικής εταιρείας ούτε στις εταιρείες εκείνες στις οποίες εταιρεία άλλου κράτους μέλους δεν διατηρεί τέτοια συμμετοχή.

Έως ότου αρχίσει να ισχύει στην πράξη ένα κοινό σύστημα φορολογίας των εταιρειών, τα κράτη μέλη εφαρμόζουν τους ακόλουθους κανόνες.

Όταν η μητρική εταιρεία ή η μόνιμη εγκατάστασή της, δυνάμει της σύνδεσης της μητρικής εταιρείας με τη θυγατρική της, λαμβάνει κέρδη διανεμόμενα για λόγους άλλους από την εκκαθάριση της θυγατρικής εταιρείας, το κράτος στο οποίο βρίσκεται η μητρική εταιρεία και το κράτος στο οποίο βρίσκεται η μόνιμη εγκατάστασή της:

§ είτε δεν φορολογούν τα κέρδη αυτά,

§ είτε φορολογούν τα κέρδη αυτά, επιτρέποντας όμως παράλληλα στη μητρική εταιρεία και τη μόνιμη εγκατάστασή της να αφαιρούν από το ποσό του οφειλόμενου φόρου το τμήμα του φόρου της εταιρείας που αναλογεί στα κέρδη αυτά και το οποίο καταβλήθηκε από τη θυγατρική εταιρεία και κάθε χαμηλότερου επιπέδου θυγατρική (υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι προαναφερόμενες προϋποθέσεις όσον αφορά τον ορισμό και το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής).

Επιπλέον, η οδηγία προβλέπει να καθοριστεί πλήρως ο φόρος που πρέπει να εκπίπτει η μητρική εταιρεία (περιλαμβανομένων των φόρων εταιρειών που κατέβαλαν θυγατρικές χαμηλότερου επιπέδου), ούτως ώστε να εκλείψει ολοσχερώς η διπλή φορολογία. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ακόμη και χωρίς ένα κοινό σύστημα για την αποφυγή της διπλής φορολογίας, η οδηγία περιλαμβάνει στο φόρο που πρέπει να αφαιρεθεί από τα κέρδη της μητρικής εταιρείας όλους τους φόρους που καταβλήθηκαν από τις θυγατρικές εταιρείες στα διάφορα κράτη μέλη.

Τα κράτη μέλη διατηρούν τη δυνατότητα να προβλέπουν ότι οι επιβαρύνσεις λόγω συμμετοχών ή λόγω μείωσης της αξίας που προκύπτουν από τη διανομή κερδών της θυγατρικής εταιρείας δεν εκπίπτουν από τα φορολογητέα κέρδη της μητρικής εταιρείας. Τα κέρδη που διανέμονται από μια θυγατρική εταιρεία στη μητρική της απαλλάσσονται από την παρακράτηση φόρου στην πηγή. Το κράτος μέλος του οποίου το δίκαιο διέπει τη μητρική εταιρεία δεν δικαιούται να παρακρατεί στην πηγή φόρο επί των κερδών τα οποία λαμβάνει η εταιρεία αυτή από τη θυγατρική της⁶⁵.

Το φορολογικό καθεστώς της SE έχει ήδη ευρέως συζητηθεί και σε επίπεδο Κοινότητας. Η ανάγκη που είχε δημιουργηθεί σε όλους τους οικονομολόγους ανά τον κόσμο να βρεθεί ένας τρόπος σωστής πληροφόρησης των μετόχων αλλά και των εμπλεκομένων με την οικονομική μονάδα, οδήγησε στο να αναπτυχθούν μοντέλα, για το κοινό συμφέρον,

⁶⁵ <http://www.serresbiz.com/nk/el/lessons/eu-inst/DVD/126037.htm>

υψηλής ποιότητας, κατανοητά & εφαρμόσιμα που να είναι όσο το δυνατό πιο αντικειμενικά και εντελώς απαγκιστρωμένα από τις κατά τόπους φορολογικές αρχές⁶⁶.

Είναι γενικά γνωστό ότι οι οικονομικές πληροφορίες που δίνονται από τις επιχειρήσεις είναι προσαρμοσμένες πάνω στις απαιτήσεις των τοπικών φορολογικών αρχών. Αυτό δημιουργεί προβλήματα στους επενδύτες αλλά και στους μετόχους των εταιριών αφού δεν δείχνει την πραγματική οικονομική εικόνα των επιχειρήσεων αλλά τη φορολογική εικόνα. Επίσης με δεδομένες τις διαφορές των φορολογικών αρχών από χώρα σε χώρα, δημιουργούνται λανθασμένες εντυπώσεις για μια οικονομική μονάδα, είτε αρνητική είτε θετική, πάντως όχι σωστή.

Σήμερα, πολύ περισσότερο απ' ό τι στο παρελθόν, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη εφαρμογής Λογιστικών Προτύπων, στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ο λόγος είναι ότι με το άνοιγμα των κεφαλαιαγορών και χρηματαγορών, οι δυνατότητες δανεισμού των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας έχουν διεθνοποιηθεί. Συνεπώς, οι δημοσιευμένες καταστάσεις τέλους χρήσης των επιχειρήσεων γίνονται αντικείμενο εξέτασης σε διαφορετικές χώρες όπου ισχύουν διαφορετικοί κανόνες, με βάση τους οποίους γίνεται η μέτρηση της περιουσίας και του οικονομικού αποτελέσματος της δραστηριότητάς τους.

Με την εφαρμογή των ενιαίων Λογιστικών Προτύπων, όσο το δυνατό σε περισσότερες χώρες ή περιοχές του πλανήτη δημιουργούνται κοινά αποδεκτές λογιστικές πρακτικές που είναι αναγνωρίσιμες και αναγνώσιμες από ένα μεγάλο πλήθος ανθρώπων και έτσι εξασφαλίζεται η συγκρισιμότητα μεταξύ των λογιστικών καταστάσεων που συντάσσονται από διάφορες επιχειρήσεις και αποτρέπεται η αναρχία που υπάρχει ακόμα και σήμερα στο παγκόσμιο οικονομικό στερέωμα.

Μάλιστα καλλιεργήθηκε η ιδέα δημιουργίας μιας ενοποιημένης φορολογικής βάσης για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, που θα ξεκινούσε πειραματικά ακριβώς με τις SE. Σχετικά με το ζήτημα του ενιαίου συντελεστή φορολογίας σε όλες τις επιχειρήσεις των κρατών – μελών της Ε.Ε., οι περισσότερες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων και οι ελληνικές, είναι θετικές. Παράλληλα, είναι ξεκάθαρα υπέρ των προτάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δημιουργία μιας κοινής φορολογικής βάσης και μάλιστα πιστεύουν ότι αυτό μπορεί να συμβεί μέχρι το 2015.

Ο φορολογικός ανταγωνισμός παγκοσμίως αλλά και ειδικότερα μεταξύ των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει οδηγήσει σε σημαντική μείωση της φορολογίας των επιχειρηματικών κερδών κατά τις τελευταίες μία - δύο δεκαετίες. Ορισμένες κυβερνήσεις έχουν εφαρμόσει πολύ χαμηλούς φορολογικούς συντελεστές προσπαθώντας να προσελκύσουν πραγματικές ή και εικονικές (με εταιρείες- σφραγίδες, όπως στους φορολογικούς παραδείσους) επενδύσεις στη χώρα τους και φυσικά προκαλούν την οργή των υπολοίπων. Κάθε συζήτηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση για ενιαίο φορολογικό συντελεστή στο πλαίσιο της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς προσκρούει στις αντιδράσεις χωρών που έχουν επιλέξει τέτοια πολιτική, όπως είναι η Ιρλανδία ή η Πολωνία.

Όμως διαφέρουν όχι μόνο οι φορολογικοί συντελεστές, αλλά ακόμη και η φορολογική βάση, δηλαδή τι θεωρεί κάθε χώρα φορολογήσιμα κέρδη μιας εταιρείας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή φιλοδοξεί να δώσει τέλος τουλάχιστον σε αυτό το λιγότερο αμφιλεγόμενο μέρος του προβλήματος και πριν από το τέλος του 2008 θα παρουσιάσει τις τελικές προτάσεις για μια Κοινή Ενοποιημένη Επιχειρηματική Φορολογική Βάση (Common Consolidated Corporate Tax System - CCCTB) ενώ παράλληλα ευελπιστεί ότι θα

⁶⁶ <http://www.utrechtlawreview.org/publish/articles/000057/article.pdf>

τεθούν σε ισχύ μέχρι το 2010. Το βασικό σημείο των προτάσεων της Επιτροπής είναι ο υπολογισμός των κερδών των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε περισσότερες της μίας χώρες της Ε.Ε. με βάση μια ενιαία, πανευρωπαϊκή "φόρμουλα", σε αντίθεση με τις 27 διαφορετικές "φόρμουλες" που βρίσκονται σε ισχύ σήμερα.

Μετά από αυτόν τον υπολογισμό, τα κέρδη θα αντιστοιχίζονται αναλόγως στις χώρες όπου οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται και θα φορολογούνται με βάση την κλίμακα της κάθε χώρας. Μια τέτοιου είδους κοινή φορολογική βάση, θα πρέπει να στηρίζεται, κατά κύριο λόγο, σε ένα ενιαίο σύνολο αρχών φορολογικής λογιστικής, που θα δημιουργηθεί με τη χρήση των Δ.Λ.Π./Δ.Π.Χ.Π. Παρόλο που η Επιτροπή έχει επισημάνει ότι η πρότασή της δεν περιλαμβάνει εναρμονισμένες φορολογικές κλίμακες, αρκετές κυβερνήσεις αντιδρούν γιατί το θεωρούν κερκόπορτα ώστε να συμβεί αυτό σε επόμενο στάδιο. Η Επιτροπή θεωρεί ότι οι προτάσεις της θα συμβάλλουν ώστε «να απλοποιηθούν οι διαδικασίες, να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και να μειωθεί το κόστος συμμόρφωσης στα επί μέρους συστήματα» για τις εταιρίες που δραστηριοποιούνται στην Ενιαία Αγορά.

Είναι γεγονός ότι υπάρχουν σήμερα μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση είκοσι επτά χώρες η καθεμία με τη δική της φορολογική νομοθεσία. Είναι λογικό αυτές οι διαφορές να καταλήγουν σε είκοσι επτά διαφορετικά συστήματα τα οποία αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο τόσο τις εγχώριες όσο και τις διακρατικές οικονομικές δραστηριότητες. Είναι αναμενόμενο κάθε μια χώρα χρησιμοποιώντας τη φορολογική της νομοθεσία να προσπαθήσει να προσελκύσει περισσότερες επενδύσεις και να δημιουργήσει περισσότερες θέσεις εργασίας. Μεταξύ των δεκαπέντε χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάντως, η Αγγλία, Ιρλανδία, Σκωτία, Ολλανδία και Λουξεμβούργο έχουν τα ευνοϊκότερα φορολογικά καθεστώτα για τις επιχειρήσεις.

Γενικότερα, πάντως, προκύπτει ότι τα τελευταία χρόνια σε όλη την Ε.Ε. υπάρχει μια τάση μείωσης της φορολογίας εισοδήματος των επιχειρήσεων. Αντίστοιχη τάση παρατηρείται και στην Ελλάδα, όπου ο μέγιστος συντελεστής φορολογίας εισοδήματος των εταιριών, βρίσκεται στο 25%, σημειώνοντας μείωση κατά 15 μονάδες από το 2000. Οι υψηλότεροι συντελεστές φορολογίας εισοδήματος εταιριών για το 2007 σημειώνονται στη Γερμανία (38,36%), την Ιταλία (37,25%) και τη Μάλτα (35%), ενώ οι χαμηλότεροι στην Ιρλανδία (12,5%), τη Βουλγαρία (10%) και την Κύπρο (10%). Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος για το 2007 είναι 24,2%.

Ο πίνακας, που ακολουθεί, απεικονίζει την ποικιλομορφία που παρατηρείται στους φορολογικούς συντελεστές του εισοδήματος των επιχειρήσεων μεταξύ των 27 κρατών – μελών της Ε.Ε. για τα έτη 2004, 2005, 2006 και 2007. Στον πίνακα αυτό, φαίνεται χαρακτηριστικά η πανευρωπαϊκή τάση που υπάρχει για μείωση των συντελεστών φορολογίας. Συγκεκριμένα, ο ευρωπαϊκός μέσος όρος για το 2007 μειώθηκε στο 24,2% (από 25,8% που ήταν το 2006, 26,1% το 2005, 28,3% το 2004) εξαιτίας της μείωσης του εταιρικού φορολογικού συντελεστή σε έξι κράτη – μέλη της Ε.Ε., μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Επίσης, φαίνεται ότι ο νόμιμος φορολογικός συντελεστής της πλειονότητας των κρατών – μελών της Ε.Ε. είναι κάτω από το 30%⁶⁷.

⁶⁷ Μπαρμπουδή Παναγιώτα, «Διπλωματική Εργασία με θέμα: Η Φορολογία των Επιχειρήσεων στην Ελλάδα πριν και μετά την Εφαρμογή των ΔΛΠ, σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε.», σελ 78,92

Εταιρικοί Συντελεστές Φορολογίας στα Κράτη – Μέλη της Ε.Ε.				
Χώρα	01/01/04	01/01/05	01/01/06	01/01/07
1. Αυστρία	34%	25%	25%	25%
2. Βέλγιο	33.99%	33.99%	33.99%	33.99%
3. Βουλγαρία	—	15%	15%	10%
4. Γαλλία	34.33%	33.83%	33.33%	33.33%
5. Γερμανία	38.29%	38.31%	38.34%	38.36%
6. Δανία	30%	28%	28%	28%
7. Ελλάδα	25%-35%	24%-32%	22%-29%	20%-25%
8. Εσθονία	—	0%-24%	0%-23%	0%-22%
9. Ηνωμένο Βασίλειο	30%	30%	30%	30%
10. Ιρλανδία	12.50%	12.50%	12.50%	12.50%
11. Ισπανία	35%	35%	35%	32.50%
12. Ιταλία	37.25%	37.25%	37.25%	37.25%
13. Κύπρος	15%	10%	10%	10%
14. Λετονία	—	15%	15%	15%
15. Λιθουανία	—	15%-13%	15%-13%	15%-13%
16. Λουξεμβούργο	30.38%	30.38%	29.63%	29.63%
17. Μάλτα	—	35%	35%	35%
18. Ολλανδία	29%-34.50%	27%-31.50%	25.50%-29.60%	25%
19. Ουγγαρία	16%	16%	16%	16%
20. Πολωνία	19%	19%	19%	19%
21. Πορτογαλία	27.50%	27.50%	27.50%	25%
22. Ρουμανία	25%	16%	16%	16%

23. Σλοβακία	19%	19%	19%	19%
24. Σλοβενία	—	25%	25%	23%
25. Σουηδία	28%	28%	28%	28%
26. Τσεχία	28%	26%	24%	24%
27. Φιλανδία	29%	26%	26%	26%

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΕΤΑΙΡΙΚΟΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ – ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ε.Ε.⁶⁸

Ο φόρος συγκέντρωσης κεφαλαίων θα εξαρτάται από τον τρόπο ίδρυσης της SE. Αν πρόκειται για ίδρυση κοινής θυγατρικής ή SE χαρτοφυλακίου ο φόρος θα οφείλεται, όχι όμως και αν πρόκειται για συγχώνευση ή μετατροπή. Η μεταφορά της έδρας στην Ελλάδα δεν θα υπόκειται επίσης στη φορολογία, λόγω του άρθρου 18 παρ. 2 του νόμου.

Δυσκολότερα είναι τα ζητήματα που θα προκύψουν σε σχέση με τη συγχώνευση, τη διάσπαση ή τη μετατροπή. Τα προβλήματα δημιουργούνται κυρίως λόγω των υπεραξιών (αφανών αποθεματικών) που μπορεί να προκύψουν σε τέτοιες περιπτώσεις. Στο ζήτημα αυτό βοήθεια μπορεί να παρασχεθεί από τους ελληνικούς (φορολογικούς) νόμους, στο μέτρο που πρόκειται για συγχώνευση κ.λ.π. μεταξύ εταιρειών που εδρεύουν στην Ελλάδα.

Στο μέτρο που πρόκειται για διασυνοριακή συγχώνευση κ.λ.π. εφαρμογής θα τύχει η Οδηγία 90/434/ΕΚ και ο νόμος 2578/1998, που θεσπίζοντας ένα κοινό φορολογικό καθεστώς, απαλλάσσουν της φορολογίας τις υπεραξίες που προκύπτουν από την συγχώνευση, τόσο στο επίπεδο των εταιρειών όσο και των μετόχων. Τα κείμενα αυτά δεν αναφέρονται ρητά στην SE, η εφαρμογή τους όμως και σε αυτήν επιβάλλεται από το άρθρο 10 Καν. Πιο πρόσφατα ωστόσο, εκδόθηκε η Οδηγία 2005/19/ΕΚ, που τροποποιεί την 90/434/ΕΚ, με ρητές διατάξεις για την SE. Η οδηγία αυτή αποτελεί μεγάλη πρόοδο, δεν έχει όμως ενσωματωθεί ακόμη στο ελληνικό δίκαιο.

Αφανή αποθεματικά μπορεί να προκύψουν και κατά τη σύσταση SE χαρτοφυλακίου. Μια τέτοια περίπτωση αποτελεί «ανταλλαγή μετοχών», κατά την έννοια της Οδηγίας 2005/19/ΕΚ, και έχει απαλλαγές από τη φορολογία εισοδήματος, κερδών και υπεραξιών των εταίρων και μετόχων. Επίσης η Οδηγία 2005/19/ΕΚ εισήγαγε ειδικές φορολογικές ρυθμίσεις για τη μεταφορά τη έδρας της SE. Η φορολογική αντιμετώπιση συνίσταται στη μη φορολογία των υπεραξιών στο κράτος μέλος προέλευσης. Ειδικότερα φορολογικά προβλήματα θα επιλύονται κατά τον ελληνικό νόμο, αν και δεν αποκλείεται η εμφάνιση ερμηνευτικών δυσκολιών⁶⁹.

5.5 ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Στο πλαίσιο του σχεδίου για τον εκσυγχρονισμό του εταιρικού δικαίου και για την ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης που προηγήθηκαν, η Κομισιόν εξέδωσε δύο

⁶⁸ <http://www.kpmg.com>

⁶⁹ Περράκης Ευάγγελος, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea)», σελ 80-82

Συστάσεις (Recommendations) που δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Η μία για τις αποδοχές των ανώτατων στελεχών και η άλλη για το ρόλο και τις ιδιότητες των μη εκτελεστικών –ανεξάρτητων– διευθυντών που προβλέπεται να έχουν εποπτική αποστολή. Όπως τη σχολίασε ο καθ' ύλην αρμόδιος Ευρωπαίος Επίτροπος κ. Charlie McCreenny «δεν πρόκειται για την «κόψη του ξυραφιού». Αυτό που ζητά η Κομισιόν με τη Σύσταση αυτή είναι να προωθήσει τη σύγκλιση μεταξύ των κρατών - μελών ώστε να οδηγηθούμε στην υιοθέτηση καλών πρακτικών στο θέμα αυτό. Και όντως, έχουν εντοπιστεί αρκετά ενθαρρυντικά βήματα σε ορισμένα κράτη - μέλη – ιδιαιτέρως σε ότι αφορά τη σύζευξη της διαφάνειας με τις αποδοχές. Κάτι που δείχνει ότι η Σύσταση έχει κάνει πράγματι τη δουλειά της».

Ο σχολιασμός έγινε τον Ιούνιο 2005 κατά τις εργασίες της δεύτερης Διάσκεψης για την Ευρωπαϊκή Εταιρική Διακυβέρνηση από την ευρωπαϊκή προεδρία του Λουξεμβούργου. Η Διάσκεψη αυτή έγινε θεσμός από την προηγούμενη προεδρία της Ολλανδίας και θα συνεχισθεί και από τα επόμενα κράτη - μέλη που θα πάρουν τη σκυτάλη της ευρωπαϊκής προεδρίας.

Ο Ευρωπαίος επίτροπος αναφερόμενος στο Σχέδιο Δράσης για τον Εταιρικό Νόμο και την Εταιρική Διακυβέρνηση –που συνεχίζεται στη δεύτερη φάση του (2006-2008) ανέφερε δύο αντικειμενικούς στόχους: κατ' αρχήν τη μεγαλύτερη διαφάνεια για τον τρόπο που λειτουργούν οι εταιρείες και κατά δεύτερον, την ενδυνάμωση των μετόχων. «Επιδιώκοντας τους δύο αυτούς στόχους καταφέραμε να πετύχουμε μια πολύ προσεγμένη ισορροπία ανάμεσά τους. Δηλαδή, ναι μεν να ενδυναμώσουμε τους μετόχους, αφήνοντας όμως αρκετή ευελιξία σε εκείνους που έχουν το μάνατζμεντ των εταιρειών και που αγωνίζονται με τις καθημερινές μπίζνες. Επιπλέον, νομοθετήσαμε μόνο εκεί που ήταν απολύτως απαραίτητο».

Σημειώνεται ότι το εν λόγω Σχέδιο Δράσης υιοθετήθηκε από την Κομισιόν το Μάιο 2003 εν μέσω «καταιγίδας» οικονομικών σκανδάλων, τα οποία ανανέωσαν τη δημόσια συζήτηση για την εταιρική διακυβέρνηση και για την ανάγκη αποκατάστασης της εμπιστοσύνης προς τις αγορές ενώ, παράλληλα, οι επενδυτές –κάθε διαμέτρου– απαιτούσαν διαφάνεια, καλύτερη πληροφόρηση για τις εταιρείες και να έχουν «λόγο» για τον τρόπο που αυτές λειτουργούν.

Ωστόσο, η Κομισιόν αρνείται για τις δύο προαναφερθείσες Συστάσεις της –οι οποίες βασίστηκαν σε εμπειριστατωμένες εκτιμήσεις για την κατάσταση στην οποία βρίσκεται το θέμα της εταιρικής διακυβέρνησης σε εθνικό επίπεδο αλλά και στις σχετικές προσπάθειες που καταβάλλουν ορισμένα κράτη - μέλη– ότι αποτελούν το ξεκίνημα για την κατάρτιση ενός Ευρωπαϊκού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ιδιαιτέρως για τη Σύσταση που αφορά τους ανεξάρτητους διευθυντές, διευκρινίζει ότι «η Σύσταση παρέχει στα κράτη - μέλη πρόσθετη ευελιξία με το να κάνει σαφή διαχωρισμό ανάμεσα στις βασικές αρχές. Παρέχει επίσης και επιπρόσθετες οδηγίες για την ερμηνεία των αρχών αυτών. Και, «τελευταίο αλλά πολύ σημαντικό, στη Σύσταση της Κομισιόν περιλαμβάνονται λίγα μόνο από τα πολυάριθμα θέματα που παραδοσιακά καλύπτονται από τους εθνικούς κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης».

Όσο για τη σύσταση για τις αποδοχές των ανώτατων στελεχών, προβλέπει οι εταιρείες να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη σημαντικότητα που έχουν οι σταθερές όσο και οι μεταβλητές αποδοχές τους, όπως και για τις παραμέτρους και τα κριτήρια αποδοτικότητας σε σχέση με τα ετήσια μόνους και με τα χρηματικά επιδόματα που λαμβάνουν. Προβλέπει επίσης να παρέχονται εξηγήσεις για την πολιτική της εταιρείας σε σχέση με τα συμβόλαια που έχουν συνάψει τα εκτελεστικά στελέχη όπως και

πληροφορίες για τον τρόπο με τον οποίο έχει σχεδιασθεί η πολιτική αποδοχών της εταιρείας⁷⁰.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

⁷⁰http://news.kathimerini.gr/4dcgi/news/economyepix_2SubCategorie&xml/&aspKath/economy&fd ate=11/09/2005

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η μελέτη της νέας νομικής μορφής εταιρείας της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (SE) και κατά πόσον αυτή θα διευκολύνει τη καθημερινή ζωή των επιχειρήσεων ή διαφορετικά θα περιπλέξει τα υπάρχουσα καθημερινά δρώμενα. Η Ευρωπαϊκή εταιρεία (SE) δημιουργήθηκε κυρίως για οικονομικούς λόγους, προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο ανταγωνισμός από ΗΠΑ και Ιαπωνία που τότε αναπτύσσονταν, και για την αποφυγή περαιτέρω πολέμων μεταξύ ευρωπαϊκών κρατών μελών και ειδικά μεταξύ Γαλλίας-Γερμανίας-Αγγλίας. Όλες οι αποφάσεις που λαμβάνονται σε επίπεδο SE λαμβάνουν έντονα υπόψη την οικονομική σκοπιά. Αυτό φαίνεται στα νομοθετικά κείμενα τα οποία εκδίδονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ένας από τους λόγους υιοθέτησης του Κανονισμού για την Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρεία (SE) είναι η συμβολή στην ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς. Η υλοποίηση της οποίας, εκτός από την κατάργηση των εμποδίων στις συναλλαγές, συνεπάγεται και τη δυνατότητα ανάπτυξης και αναδιάρθρωσης των παραγωγικών δομών στο κοινοτικό επίπεδο, δηλαδή μεταξύ τουλάχιστον δύο κρατών-μελών. Γι' αυτό είναι απαραίτητο, επιχειρήσεις που δεν περιορίζονται στην ικανοποίηση μόνο τοπικών αναγκών να μπορούν οργανώνουν και αναδιοργανώνουν τις δραστηριότητές τους σε κοινοτικό επίπεδο. Αυτό προϋποθέτει ότι υπάρχουσες επιχειρήσεις από τα κράτη-μέλη μπορούν να ενοποιούν το δυναμικό τους με συγχωνεύσεις.

Χάρη στον Κανονισμό, η συνεργασία και η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων διαφορετικών κρατών-μελών προσκρούει πλέον σε πολύ λιγότερα εμπόδια νομικής, διοικητικής και φορολογικής φύσεως. Αίρονται σημαντικά εμπόδια στη σύσταση και λειτουργία ομίλων και εταιρειών διαφορετικών κρατών-μελών, καθώς προβλέπεται η λειτουργία τους με ενιαίο σύστημα διοίκησης και ενιαία νομική μορφή. Έχει εκτιμηθεί (Εκθεση Ciampi) ότι η SE συνεπάγεται για την Ευρωπαϊκή Ένωση εξοικονόμηση 30 δισεκατομμυρίων ευρώ ετησίως σε διοικητικό και νομικό κόστος.

Η SE έχει αξιοπρόσεκτα συγκριτικά πλεονεκτήματα, τα οποία αποδίδουν οφέλη λογιστικά, φορολογικά και λειτουργικά στην κάθε επιχειρηματική δράση που θα αποφασίσει να αλλάξει την εταιρική μορφή που δραστηριοποιείται και να λειτουργεί πλέον κάτω από το "μανδύα" της ευρωπαϊκής εταιρείας.

Με την ευρωπαϊκή εταιρεία ο κάθε επιχειρηματίας ή επιχειρηματικός όμιλος θα μπορεί πλέον να απλώνει τη δράση του σε οποιαδήποτε αγορά της Ευρώπης χωρίς να έχει την υποχρέωση να συστήσει θυγατρικές, να δημιουργήσει υποκαταστήματα ή να έχει αντιπροσώπους ή διανομείς.

Η βασική φιλοσοφία της ευρωπαϊκής εταιρείας είναι να διευκολύνει την ανάπτυξη των επιχειρήσεων των χωρών της Ε.Ε και σε άλλες αγορές της Ευρώπης εκτός από εκεί που είναι η έδρα τους και να τις απαλλάξει από τα εμπόδια που αντιμετώπιζαν, όταν ήθελαν να βγουν εκτός συνόρων. Δηλαδή την υποχρέωση να στήσουν ένα ολόκληρο παράλληλο εταιρικό "οικοδόμημα" στη νέα αγορά το οποίο συνεπάγεται κόστος, χρονοβόρες διαδικασίες, γραφειοκρατία και κυρίως διάσπαση της ενιαίας της λειτουργίας. Έτσι, τα οφέλη που θα έχει κάθε επιχείρηση που θα συστήσει μια ευρωπαϊκή εταιρεία, εκτός από την ευελιξία που θα αποκτήσει στην ανάπτυξή της, είναι και η κατάργηση των μεσαζόντων, και τελικώς, η μείωση του κόστους.

Πιο συγκεκριμένα τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει η χρησιμοποίηση της SE για την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι τα ακόλουθα:

- 1) Διευκόλυνση της διασυνοριακής συνεργασίας και αναδιοργάνωσης των Ελληνικών επιχειρήσεων με επιχειρήσεις κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα διευκόλυνση της συγχώνευσης των ως άνω εταιρειών για τη δημιουργία ΕΕ.
- 2) Δημιουργία ενός εταιρικού τύπου (της SE) ο οποίος είναι αναγνωρίσιμος σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση με κοινά τα βασικά του χαρακτηριστικά σε όλα τα κράτη μέλη.
- 3) Δυνατότητα μεταφοράς της έδρας της SE στο κράτος μέλος της επιλογής της χωρίς λύση της εταιρείας και δημιουργία νέου νομικού προσώπου, γεγονός που διευκολύνει τη διασυνοριακή δραστηριοποίηση των εταιρειών.
- 4) Χρήση των φορολογικών ρυθμίσεων του Ν. 2578/1998 κατά τη συγχώνευση και μετατροπή ελληνικών εταιρειών για τη δημιουργία SE, ωστόσο δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις των νόμων 1297/1972 και 2166/1993 περί φορολογικών κινήτρων.

Όσον αφορά την Ελλάδα, πρέπει να δείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην αξιοποίηση της Ευρωπαϊκής εταιρείας για τρεις κυρίως λόγους. Πρώτον, ούτως ή άλλως από την 8 Οκτωβρίου 2004 η δυνατότητα σύστασης Ευρωπαϊκών Ανώνυμων Εταιρειών (SE) ισχύει στην Ένωση. Τα οφέλη όμως θα ανήκουν στα κράτη-μέλη που διαθέτουν το σχετικό νομικό πλαίσιο. Ωστε εκεί να έχουν την καταστατική τους έδρα οι υπό σύσταση SE. Η SE θα αξιοποιηθεί καταρχήν από πολυεθνικές επιχειρήσεις που έχουν συνολικά ευρωπαϊκά επενδυτικά σχέδια (π.χ. από ΗΠΑ και Ιαπωνία), και δεν επιθυμούν τη διατήρηση πολύπλοκων και δαπανηρών δικτύων πολλών θυγατρικών στα επιμέρους κράτη-μέλη.

Η επιλογή της έδρας μιας SE έχει σημασία και για το εθνικό επενδυτικό κλίμα. Είναι χρήσιμο, και κρίσιμο, τέτοιες εταιρείες να μπορούν, και να αρχίσουν, να έχουν την καταστατική τους έδρα, και την κεντρική διοίκηση τους, και στην Ελλάδα.

Αυτό μας φέρνει στο δεύτερο λόγο. Δεν είναι χρήσιμο, και κρίσιμο, επιχειρήσεις ελληνικού ενδιαφέροντος, ή εν γένει επιχειρήσεις με δραστηριότητες στη Νοτιανατολική Ευρώπη να έχουν καταστατική έδρα και κεντρική διοίκηση π.χ. στη Θεσσαλονίκη και τη Βόρεια Ελλάδα; Ο Κανονισμός αφορά άμεσα 30 χώρες της Ευρώπης. Τα 27 κράτη-μέλη, τις τρεις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, και αποτελεί μέρος του «κοινοτικού κεκτημένου» για τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία που εισήλθαν το 2007.

Αφορά, δηλαδή, μεγάλο μέρος των ελληνικών επενδύσεων σε άλλες χώρες. Γι' αυτές η SE είναι μέσο για τη μείωση του διοικητικού και του νομικού κόστους σύστασης και λειτουργίας, και για τον εκσυγχρονισμό της εταιρικής διακυβέρνησης. Τρίτον, είναι ένα εργαλείο για την αναγκαία βελτίωση του κλίματος για τις άμεσες ξένες επενδύσεις στη χώρα. Μέσω εκσυγχρονισμού, υπό το φως και των κοινοτικών οδηγιών, και του πεπαλαιωμένου δικαίου των ανωνύμων εταιρειών του νόμου 2190/192, και του πλήθους των ad hoc τροποποιήσεών του.

Πλέον και στην Ελλάδα θα μπορούν όλες οι υφιστάμενες επιχειρηματικές δραστηριότητες να συστήσουν μια ευρωπαϊκή εταιρεία και ιδιαίτερα όσες επιχειρήσεις ή όμιλοι που επεκτείνονται στις αγορές της Ε.Ε. Μάλιστα κάθε μεγάλη ελληνική επιχείρηση που δραστηριοποιείται σε άλλες αγορές μπορεί συστήσει μια ευρωπαϊκή

εταιρεία στην Ελλάδα την οποία θα την έχει ως Holding, και κάτω από αυτή θα μπορεί να "στεγάσει" όλες τις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες που έχει εντός ή εκτός αγορών της Ευρώπης, απολαμβάνοντας τα οφέλη που τους παρέχει αυτή η νέα εταιρική μορφή.

Ταυτόχρονα, όμως, η ευρωπαϊκή εταιρεία αποτελεί και μια σημαντική εταιρική μορφή για να προσελκύσει ξένες επενδύσεις από άλλες ηπείρους καθώς αν συστήσουν μια ανοιχτόν στις αγορές της E.E. χωρίς να συστήνουν θυγατρικές σε κάθε χώρα. Δηλαδή και πολυεθνικοί όμιλοι εκτός Ευρώπης μπορούν να έλθουν να συστήσουν μια ευρωπαϊκή εταιρεία στην Ελλάδα και να ανοιχτούν σε όλες τις άλλες ευρωπαϊκές αγορές αποκτώντας ισχυρή βάση ανάπτυξης.

Για το λόγο αυτό και ο θεσμός της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μπορεί να αποτελέσει σημαντικό δέλεαρ και για προσέλκυση επενδυτών απ' όλο τον κόσμο. Προς αυτή την κατεύθυνση -της προσέλκυσης επενδύσεων- μπορεί να συμβάλει εκτός από τη θεσμοθέτηση της ευρωπαϊκής εταιρείας, και η ευρύτερη οικονομική πολιτική δημιουργώντας φορολογικές, εργασιακές και άλλες συνθήκες που θα θεωρηθούν από τις ξένες επιχειρήσεις ως κίνητρο για να έλθουν στην Ελλάδα να συστήσουν μια ευρωπαϊκή εταιρεία η οποία θα είναι η βάση της ανάπτυξης τους στην Ευρώπη των 27.

Οι μεγαλύτερες αλλαγές που πρόκειται να εισάγουν ο Κανονισμός και η Οδηγία στην Ελλάδα είναι η αναγνώριση του δυαδικού συστήματος διοίκησης μιας εταιρείας και η δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο. Νομικά, τα γεγονότα αυτά αποτελούν μεγάλες θεσμικές τομές σε μια χώρα που επικρατεί το μονιστικό σύστημα και που η προσπάθεια για εισαγωγή, στο επίπεδο της επιχείρησης, οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων πέρα από τα παραδοσιακά σωματεία, που απέτυχαν (συμβούλια εργαζομένων και Ν.1767/88).

Πλέον, οι κοινωνικοί εταίροι της Ελλάδας (είτε το Κράτος, είτε οι εργοδότες, είτε οι εργαζόμενοι) είναι υποχρεωμένοι να αναγνωρίσουν την πιθανότητα εφαρμογής στην Ελλάδα συμμετοχής των εργαζομένων στο επίπεδο της διοίκησης. Ακόμη και αν δεν εφαρμοστεί η έννοια της συμμετοχής (όπως ορίζεται στην Οδηγία), η εφαρμογή της ενημέρωσης και της διαβούλευσης αποτελεί ούτως ή άλλως καινοτομικό στοιχείο για τα ελληνικά δεδομένα.

Ο ρόλος και η στάση των ελλήνων εργαζομένων έχει να κάνει καθαρά με τη δύναμη που πιθανώς θα αναπτύξουν εντός των όποιων οργάνων. Είναι σίγουρο, πως λόγω του μικρού αριθμού μεγέθους των ελληνικών επιχειρήσεων (σε σχέση με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές), ο αριθμός των ελλήνων εκπροσώπων θα είναι σχετικά μικρός σε αναλογία με τον αντίστοιχο των ευρωπαίων συναδέλφων τους. Επιπλέον, η έλλειψη εμπειρίας των ελλήνων εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε αντίστοιχες μορφές συμμετοχής, τους φέρνει σε μια μειονεκτικότερη θέση έναντι των συναδέλφων τους με μακρά εμπειρία σε αντίστοιχους θεσμούς. Αυτό βέβαια δε σημαίνει υποχρεωτικά πως οι έλληνες εργαζόμενοι δε θα έχουν κανένα λέγειν επί των αποφάσεων που θα ληφθούν ή θα λαμβάνονται σε συλλογικό επίπεδο.

Είναι δύσκολο να γίνουν προβλέψεις όσον αφορά τον αριθμό των ελληνικών επιχειρήσεων που θα υιοθετήσουν ή θα επηρεαστούν από το συγκεκριμένο θεσμό. Έστω ότι η Οδηγία βρίσκει πεδίο εφαρμογής στην Ελλάδα. Πώς θα επηρεάσει αυτό το γεγονός τα δομικά χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων; Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα έγκειται καθαρά στο τι πιθανά αποτελέσματα μπορεί να έχει η εφαρμογή αυτού του συστήματος για τους έλληνες εργαζόμενους και για τις ελληνικές επιχειρήσεις.

ΘΕΤΙΚΑ: Αν το μοντέλο συμμετοχής φανεί να επηρεάζει θετικά τους εργαζομένους (τη δύναμή τους, το ρόλο τους, την αντιλαμβανόμενη ικανοποίηση από την εργασία τους), τι πιθανότητες υπάρχουν για να δημιουργηθεί ένα νέο πλαίσιο συζήτησης στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις γύρω από το ρόλο των εργαζομένων στις επιχειρήσεις; Αυτό εξαρτάται από τρεις σημαντικούς παράγοντες: (α) τους εργαζομένους, (β) τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα (πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο, τριτοβάθμιο) και (γ) τις επιχειρήσεις

ΑΡΝΗΤΙΚΑ: σε αυτή την περίπτωση είναι μάλλον απίθανο να υπάρξει ένα «άνοιγμα» αυτού του μοντέλου στον ελληνικό χώρο. Οι εμπειρίες του παρελθόντος (συμβούλια εργαζομένων και ΕΣΕ) δείχνουν πως τα ελληνικά συνδικάτα, που ούτως ή άλλως τηρούν μια αμυντική στάση απέναντι σε οποιονδήποτε θεσμό μπορεί να υποσκελίσει την ήδη μειωμένη δύναμή τους, όχι μόνο δε θα υποστηρίξουν, αλλά, πιθανότατα, και θα αντισταθούν σε αυτό το θεσμό.

ΛΟΓΟΙ ΑΝΤΙΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟ ΘΕΣΜΟ:

- **Μειωμένη δύναμη των συνδικάτων**, οποιουδήποτε επιπέδου οδηγεί σε σκεπτικισμό όσον αφορά την εισαγωγή νέων θεσμών εργασιακής εκπροσώπησης λόγω του φόβου μείωσης της υπάρχουσας δύναμής τους. Επίσης, ίσως δεν υπάρχει και η δυνατότητα ενσωμάτωσης αυτών των θεσμών ώστε να λειτουργήσουν προς όφελος των συνδικάτων (όπως έγινε π.χ. στη Γερμανία).

- **Ιδεολογικοί λόγοι**

- **Οργανωσιακοί λόγοι**: συμφέροντα που αναπτύσσονται εντός των συνδικάτων ή μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων, τα οποία μπορεί να θιγούν με την εφαρμογή κάποιου άλλου συστήματος (nested interests). Ο ρόλος του Κράτους επίσης δεν πρέπει να παραγνωρίζεται.

- **Συμπεριφορά του ελληνικού μανάτζμεντ**, οι Έλληνες μανάτζερ, έχουν μια σχετικά αρνητική-αδιάλλακτη στάση όσον αφορά ζητήματα που μπορεί να θίξουν το λεγόμενο «διευθυντικό δικαίωμα». Λόγω κοινωνικό-ιστορικών παραγόντων (μικρομεσαίες επιχειρήσεις οικογενειακού τύπου, αργή καπιταλιστική ανάπτυξη), το ελληνικό μανάτζμεντ είναι αρκετά αυταρχικό.

Αυτό που τελικά μένει να δούμε είναι το πώς θα υιοθετήσει το ελληνικό κράτος την Οδηγία και τον Κανονισμό.

Η SE αφορά ήδη λειτουργούσες επιχειρήσεις σε 30 ευρωπαϊκές χώρες. Μπορεί να συσταθεί με τέσσερις τρόπους: α) με Συγχώνευση, β) με σύσταση SE Χαρτοφυλακίου (Holding), γ) με σύσταση θυγατρικής SE, δ) με μετατροπή ΑΕ σε SE. Σε κάθε περίπτωση απαιτούνται δυο επιχειρήσεις, εμπορικής κεφαλαιουχικής μορφής, που ήδη λειτουργούν σε διαφορετικές χώρες. Από τις ελληνικές, δικαίωμα συμμετοχής σε σύσταση SE έχουν οι Α.Ε. και οι ΕΠΕ. Το ελάχιστο μετοχικό κεφάλαιο ανέρχεται σε 120.000 ευρώ. **Συνεπώς**, δεν αποκλείονται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αναπτύσσουν διεθνείς δραστηριότητες και συμμετοχές στην Ευρώπη. Επίσης, οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (πρέπει να) έχουν ενδιαφέρον για την εφαρμογή της SE.

Μπορεί να πεις κανείς τελικά, ότι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της SE θα κρίνονται ανάλογα με τις περιστάσεις κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Η SE μπορεί να είναι η προτιμητέα εταιρική μορφή όχι μόνο λόγω της διεθνούς συγχώνευσης ή της μεταφοράς της έδρας, αλλά και σε περιπτώσεις που οι άλλες εθνικές εταιρικές μορφές

δεν καλύπτουν ικανοποιητικά συγκεκριμένες επιθυμίες των ενδιαφερομένων. Η επιλογή της SE θα είναι αποτέλεσμα προσεκτικής στάθμισης πολλών παραγόντων.

Μπορεί να έχει η SE κάποια ιδιαίτερη χρησιμότητα για χώρες εκτός ΕΟΧ, όπως οι ΗΠΑ, η Ιαπωνία ή η Κίνα; Όχι, διότι εταιρείες εκτός ΕΟΧ δεν έχουν πρόσβαση στη νέα εταιρική μορφή. Ωστόσο, η αξιοποίηση της νέας εταιρικής μορφής από επιχειρηματίες εκτός Ευρώπης δεν αποκλείεται, αν και ο ακριβής τρόπος με τον οποίο θα συμβεί αυτό θα φανεί στην πράξη.

Με δύο λόγια, η SE είναι όχημα ευρωπαϊκής ανάπτυξης και προσαρμογής για όλους. Την κρατική πολιτική για τις ξένες επενδύσεις, την επιχειρηματικότητα, την εταιρική διακυβέρνηση, τους εργαζομένους, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δεν είναι τυχαίο ότι ενώ η ανάγκη της Ευρωπαϊκής Ανώνυμης Εταιρείας (SE) συζητείται -στην τότε Ευρωπαϊκή Κοινότητα- ήδη από το 1960, ότι ενώ βρίσκεται στο τραπέζι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής από το 1970, τίθεται πλέον σε πλήρη εφαρμογή τον Οκτώβριο 2004. *Και η Ελλάδα πρέπει να την αξιοποιήσει, έγκαιρα και έγκυρα.*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **Casper Matthias**, «Der Lückenschluss im Statut der europäischen Aktiengesellschaft, 2003»
- **Glechmann/Cathala**, «Le statut des sociétés anonymes européennes selon la proposition de la Commission des Communautés Européennes»
- **Heinze Meinhard**, «Die Angst vor der Flucht aus der Mitbestimmung»
- **Hommelhoff Peter**, «Normenhierarchie für die EG,2005»
- **Teichmann Christoph**, «The European Company-A Challenge to Academics, German Law Journal 2003»

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **Δούβλης Βασίλειος**, «Ευρωπαϊκό τραπεζικό δίκαιο, Α. Ν. Σάκκουλα, 2003»
- **Μπαρμπουδή Παναγιώτα**, «Διπλωματική Εργασία με θέμα: Η Φορολογία των Επιχειρήσεων στην Ελλάδα πριν και μετά την Εφαρμογή των ΔΛΠ, σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε.»
- **Παΐδα Αικατερίνη**, «εις ΔικΑΕ Ια,1992», σελ.103επ.
- **Περάκης Ευάγγελος**, «Η “Ελληνική” Ευρωπαϊκή Εταιρεία (Societas Europaea), Νομική Βιβλιοθήκη, 2006»
- **Ρούτη Χριστίνα**, «Διπλωματική Εργασία με θέμα: Η Έδρα των Νομικών Προσώπων Κατά το Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο υπό το Φως των Εξελίξεων του Ευρωπαϊκού Δικαίου και της Νομολογίας του ΔΕΚ, 2006»
- **Σινανιώτη Αριστέα**, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8-10-2001», ΕΕμπΔ (Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου) 2004

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

-[http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:drol0WltC8IJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D458%26langId%3Den+COM\(2008\)+419&hl=en&gl=gr](http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:drol0WltC8IJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D458%26langId%3Den+COM(2008)+419&hl=en&gl=gr)

-<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0045:20070101:EL:PDF>

-<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:294:0022:0023:EN:PDF>

-http://europa.eu/scadplus/glossary/eu_company_el.htm

-http://news.kathimerini.gr/4dcgi/news/economyepix_2SubCategorie&xml/&aspKath/economy&fdate=11/09/2005

-<http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%9D+3412+2005.pdf?bodyId=549283>

-<http://register.consilium.eu.int/pdf/gr/00/st14/14717gr0.pdf>

-<http://research.altec.gr/iris/html/dlp.htm>

-http://www.cirn.aueb.gr/images/Downloads/ir/Notes_SE_20-01-05.pdf

-<http://www.disabled.gr/lib/?p=7237>

-<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/word/gr0510104fel.doc>

-http://www.gge.gr/09diadsystasis/Documents/Nomoi/N_2190.doc_2190.1920

-<http://www.hri.org/E/2000/00-12-13.dir/stiles/diethni.htm>

-<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-151-doc3.htm>

-<http://www.kpmg.com>

-<http://www.obes.gr/pdfs/Euro-WorkCouncils-gr.pdf>

-<http://www.obes.gr/se/preface.htm>

-http://www.oke.gr/oke_cap.html

-<http://www.oke.gr/gnomes/138.doc>

-<http://www.plant-management.gr/index.php>

[-http://www.serresbiz.com/nk/el/lessons/eu-inst/DVD/126037.htm](http://www.serresbiz.com/nk/el/lessons/eu-inst/DVD/126037.htm)

[-http://www.utrechtlawreview.org/publish/articles/000057/article.pdf](http://www.utrechtlawreview.org/publish/articles/000057/article.pdf)

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Ευρωπαϊκή εταιρεία - Ένας νέος θεσμός

- Γενικές πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή εταιρεία
- Μελέτη και έρευνα πάνω στο υπάρχον επίπεδο πληροφόρησης
- Προβληματισμοί σχετικά με την Ευρωπαϊκή εταιρεία
- Ερωτήσεις και διευκρινίσεις



Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων

ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑ ΠΑΝΩ ΣΤΟ ΥΠΑΡΧΟΝ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

1. Στόχος και θέμα της μελέτης

Ο στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να διεξάγει μια έρευνα σχετικά με το επίπεδο της πληροφόρησης που έχουν οι Έλληνες εργοδότες όπως και οι Έλληνες συνδικαλιστές, σχετικά με την Ευρωπαϊκή εταιρεία.

Συγκεκριμένα η μελέτη εντόπισε:

- το υπάρχον επίπεδο γνώσης σχετικά με την Ευρωπαϊκή εταιρεία.
- πηγές πληροφόρησης των εργαζομένων.
- την παρούσα κατάσταση σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της διοίκησης.
- το επίπεδο της πληροφόρησης των εργαζομένων από την ίδια την εταιρεία τους πάνω σε σημαντικά θέματα.
- την άποψη των εργαζομένων για την Ευρωπαϊκή εταιρεία/ πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα.
- Άλλα θέματα (όπως ποιοι πρέπει να συμμετάσχουν στο διαπραγματευτικό σώμα, ποια είναι τα ελάχιστα εφόδια όπως και τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων στα διοικητικά και ελεγκτικά όργανα).

2. Μεθοδολογία

Για τη σύνταξη της παρούσης μελέτης διεξήχθη έρευνα βασισμένη σε ένα ερωτηματολόγιο και δύο συσκέψεις στρογγυλής τραπέζης. Η μελέτη έχει ποιοτικό χαρακτήρα.

Περισσότεροι από 60 φάκελοι με τεκμηρίωση/ πληροφοριακό υλικό και ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε αντίστοιχες εταιρείες με διασυννοριακές δραστηριότητες. Ως αποτελέσματα ελήφθησαν 11 ερωτηματολόγια απαντημένα από 11 Ελληνικές εταιρείες τα οποία συλλέχθηκαν από την ΟΒΕΣ. Από τα ερωτηματολόγια αυτά, 2 απαντήθηκαν από εταιρείες που ανήκουν στον ίδιο όμιλο.

3. Συμπεράσματα

Η έρευνα που έγινε έδειξε, ότι η πλειοψηφία των ατόμων που ερωτήθηκαν, οι περισσότεροι από τους οποίους συμμετέχουν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, είναι τελείως απληροφόρητοι όσον αφορά την Ευρωπαϊκή εταιρεία, ή τουλάχιστον ήταν πριν πάρουν τις πληροφορίες και γίνονται οι συζητήσεις στο πλαίσιο του προγράμματος

“Une entreprise pour l’Europe”. Γι’ αυτούς που ήταν πληροφορημένοι, η πληροφορία έφτανε κυρίως μέσω του τύπου, των εργατικών σωματείων, της ΟΒΕΣ και σε κάποιες ελάχιστες περιπτώσεις μέσω των ίδιων των εταιρειών τους. Σχεδόν όλοι αποτίμησαν την υπάρχουσα πληροφόρηση ως μη επαρκή και αποτελεσματική.

Στην ερώτηση σχετικά με το πώς αποτιμούν το επίπεδο της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων, όταν οι αποφάσεις αυτές σχετίζονται με θέματα που τους αφορούν άμεσα, η επικρατούσα απάντηση ήταν «μερικές φορές», πράγμα το οποίο αντανακλά το καθεστώς της μη συμμετοχής των εργατών /εργαζομένων στην Ελλάδα.

Ένας αξιοσημείωτος αριθμός ατόμων που ερωτήθηκαν εξέφρασε τον προβληματισμό και την ανησυχία τους για το ισοζύγιο ανάμεσα στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας, όσον αφορά τους εργαζόμενους. Αξίζει ακόμα να προσέξουμε ότι υπάρχει μια σύγχυση σχετικά με το ποιος έχει το δικαίωμα να συμμετέχει στο διαπραγματευτικό όργανο και ποιες είναι οι διατάξεις της οδηγίας σχετικά με τα δικαιώματα των εκπροσώπων.

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός, ότι η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ως ένας νέος θεσμός, θα αντιμετωπίσει στην αρχή σημαντικά προβλήματα. Για να επιτύχει, θα πρέπει να κερδίσει την αποδοχή τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Η παγκοσμιοποίηση, ως ισχυρός ανεξάρτητος παράγοντας, ασκεί σημαντικές πιέσεις στις εταιρείες και στους εργάτες/ υπαλλήλους για να προσαρμοστούν. Από την άλλη πλευρά, η παγκοσμιοποίηση δεν είναι απλά και μόνο ένα οικονομικό φαινόμενο. Έτσι, μια επείγουσα ανάγκη αναδύεται για τη διαμόρφωση και τη διεκδίκηση ενός νέου κοινωνικού κεκτημένου που να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τους νέους κοινωνικούς κινδύνους και ρίσκα που ξεπερνούν κατά πολύ τις παλιές κάθετες σχέσεις που χαρακτήριζαν την εργασία και το κεφάλαιο.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο να παίζουν όχι μόνο μέσα από τις κλασικές μορφές της συνδικαλιστικής διεκδίκησης αλλά επίσης μέσω νέων μορφών δράσης, νέων τακτικών και νέων μεθόδων πίεσης, έτσι ώστε να εξοικειωθούν με τον συνδικαλισμό διαχείρισης των αλλαγών και να προασπίσουν από καλλίτερες θέσεις τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Κατά την διάρκεια των συζητήσεων στα δύο στρογγυλά τραπέζια δόθηκε έμφαση στα ακόλουθα σημεία προσοχής:

- Εκπρόσωποι από **όλες τις χώρες** πρέπει να συμμετέχουν στο διαπραγματευτικό σώμα ανεξάρτητα από τον αριθμό (ποσοστό) των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε χώρα. Η παρουσία εκπροσώπων από όλες τις μετέχουσες χώρες θα επιτρέψει να ακουστούν και να ληφθούν υπόψη οι διαφορετικές συνθήκες, κουλτούρες και νομοθεσίες που μπορεί να υπάρχουν

- **Οι εργάτες/υπάλληλοι με κάθε τύπου εργασιακή σύμβαση** πρέπει να συμπεριληφθούν στον υπολογισμό του αριθμού της εργατικής δύναμης ανά χώρα και να επωφεληθούν και να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αξίζει να αναφέρουμε, ότι σήμερα υπάρχει η τάση χρησιμοποίησης ευέλικτων συμβάσεων εργασίας και υπεργολαβιών.

- Σε μια Ευρωπαϊκή Εταιρεία πρέπει να ασκείται **ουσιαστικός έλεγχος**. Γι’ αυτόν τον λόγο, η χώρα στην οποία είναι εγγεγραμμένη η Ευρωπαϊκή Εταιρεία πρέπει να συμπίπτει τόσο ως προς τη διοίκηση όσο και ως προς τη φορολογία.

- Το θέμα της **ομοιομορφίας της φορολογίας** πρέπει να εξεταστεί πιο προσεκτικά. Οι φορολογικοί παράδεισοι μέσα ή και έξω ακόμα από την Ευρωπαϊκή Ένωση (π.χ. Ολλανδικές Αντίλλες) μπορούν να συνεπάγονται την ύπαρξη διαφορετικών μορφών Ευρωπαϊκών Εταιρειών ή την επιλεκτική συγκέντρωση των Ευρωπαϊκών Εταιρειών σε ένα περιορισμένο αριθμό χωρών.

- Δεδομένου ότι είναι δύσκολο να επιτευχθεί συνοχή της νομοθεσίας όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όλοι οι εργαζόμενοι της ίδιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας πρέπει να απολαμβάνουν **ίδιων δικαιωμάτων** σύμφωνα με κοινούς κανόνες.

- Ο ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων πρέπει να είναι **ουσιαστικός και όχι μόνο συμβουλευτικός**. Η ύπαρξη της Ευρωπαϊκής Εταιρείας πρέπει να σηματοδοτήσει ένα βήμα μπροστά σε σχέση με τον ρόλο της απλής πληροφόρησης/ διαβούλευσης που χαρακτηρίζει τη λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων.

- **Τόσο ο Κανονισμός όσο και η Οδηγία χρειάζονται παραπέρα βελτιώσεις και τροποποιήσεις. Δεν πρέπει να είναι περισσότερο πολύπλοκοι αλλά, αντίθετα, περισσότερο κατανοητοί για τους εργαζόμενους.**

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

Οι παρακάτω ερωτήσεις και διευκρινίσεις αφορούν τα σχέδια του Κανονισμού για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία και την Οδηγία για τον ρόλο των εργαζομένων. Είναι αυτονόητο, ότι ως σχέδια αυτά μπορεί να τύχουν τροποποιήσεων στην τελική μορφή τους και να έχουν σημαντικές αλλαγές.

1. Ποιες είναι οι κατηγορίες ίδρυσης μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας;

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία μπορεί να ιδρυθεί στις εξής περιπτώσεις:

- μέσω συγχώνευσης δύο ή περισσότερων ανώνυμων εταιρειών από δύο τουλάχιστον κράτη – μέλη της Ε.Ε.
- μέσω δημιουργίας εταιρείας χαρτοφυλακίου από ανώνυμες εταιρείες ή ΕΠΕ που λειτουργούν σε τουλάχιστον δύο διαφορετικά κράτη –μέλη.
- μέσω ίδρυσης θυγατρικής εταιρειών από τουλάχιστον δύο κράτη –μέλη.
- μέσω μετατροπής ανώνυμης εταιρείας που έχει επί τουλάχιστον 2 χρόνια θυγατρική σε άλλο κράτος –μέλος.

2. Τι προβλέπει το Καταστατικό Ευρωπαϊκής Εταιρείας;

Προβλέπει την εφαρμογή κοινοτικού δικαίου, που θα ισχύει άμεσα σε όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχετικά με την ίδρυση και λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (SE). Το κοινοτικό δίκαιο στην περίπτωση αυτή αφορά σε δύο συνιστώσες: Τον Κανονισμό που ρυθμίζει θέματα δικαίου των εταιρειών και την Οδηγία, η οποία πρέπει να θεσπιστεί από το εθνικό δίκαιο όλων των κρατών –μελών, και αφορά στη συμμετοχή των εργαζομένων.

3. Ο Κανονισμός καλύπτει όλα τα νομικά θέματα που αναφέρονται στη λειτουργία μιας SE;

Στην πραγματικότητα, ο Κανονισμός δεν καλύπτει θέματα συναφή προς τη λειτουργία μιας SE, όπως το φορολογικό δίκαιο, το δίκαιο του ανταγωνισμού, το δίκαιο της πνευματικής ιδιοκτησίας και το πτωχευτικό δίκαιο.

Για τα θέματα αυτά, ισχύει το εθνικό δίκαιο της έδρας της SE, καθώς και το αντίστοιχο κοινοτικό δίκαιο, όπου υπάρχει.

Παρόλα αυτά, γίνεται προσπάθεια εναρμόνισης των εθνικών δικαίων και ως προς τα παραπάνω θέματα, ώστε να μη δημιουργηθεί επιλεκτικά συγκέντρωση της έδρας των SE σε χώρες που εμφανίζουν π.χ. ευνοϊκότερους φορολογικούς συντελεστές.

4. Ποια είναι η σχέση της έδρας μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας με την έδρα, όπου είναι εγκατεστημένη η κεντρική της διοίκηση;

Σύμφωνα με το σχέδιο Κανονισμού οι έδρες αυτές συμπίπτουν υποχρεωτικά.

Παρόλα αυτά, ως προς αυτό ακριβώς το σημείο έχουν εκφράσει επιφυλάξεις το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία.

5. Ευρωπαϊκή Εταιρεία μπορούν να ιδρύσουν ουσιαστικά μόνον οι μεγάλες πολυεθνικές;

Αντίθετα, έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία στο να μπορέσουν να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα των SE και μικρές ή τουλάχιστον μεσαίες επιχειρήσεις από διάφορα κράτη μέλη.

Για τον σκοπό αυτό προβλέπεται ως ελάχιστο μετοχικό κεφάλαιο Ευρωπαϊκής Εταιρείας το ποσόν των 120.000 Ευρώ.

6. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας έναντι της κλασικής Ανώνυμης Εταιρείας;

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία έχει σχεδιαστεί, ώστε να αξιοποιεί τα πλεονεκτήματα του ενιαίου οικονομικού χώρου.

Συγκεκριμένα, τα πλεονεκτήματα αυτά μπορούν να αναφερθούν συνοπτικά ως εξής:

- Αποφυγή διατήρησης ενός σύνθετου συστήματος θυγατρικών, που μεταφράζεται σε χρηματοβόρο και χρονοβόρο πολλαπλό σύστημα διαχείρισης σύμφωνα με τους κανόνες και το δίκαιο κάθε χώρας.
- Μείωση του διαχειριστικού και νομικού κόστους και αύξηση της ευελιξίας και της αποτελεσματικότητας στη λήψη και στην εκτέλεση αποφάσεων μέσω εγκατάστασης ενιαίου συστήματος διοίκησης και αναφοράς .
- Αύξηση της δυνατότητας προσαρμογής της επιχείρησης στις ευκαιρίες και τις αλλαγές που παρατηρούνται στην εσωτερική αγορά.
- Βελτίωση της δυνατότητας διασυνοριακής δραστηριοποίησης εταιρειών προκειμένου να ανταποκριθούν στις συνθήκες του ανταγωνισμού στον κλάδο τους.

- Αύξηση της δυνατότητας άντλησης κεφαλαίων από τις διεθνείς κεφαλαιαγορές, προκειμένου για διασυνοριακά έργα (π.χ. μεταφορές, ενέργεια).

Έχει υπολογιστεί από τη Συμβουλευτική Ομάδα Ανταγωνισμού των βιομηχανιών (Competitiveness Advisory Group), ότι θα εξοικονομηθούν περίπου 30 δισεκατομμύρια Ευρώ μόνο λόγω της μείωσης του διοικητικού κόστους.

7. Υπάρχουν φορολογικές ελαφρύνσεις για τις Ευρωπαϊκές Εταιρείες;

Όχι. Η SE αντιμετωπίζεται από την εφορία το ίδιο, όπως και κάθε ανώνυμη εταιρεία του συγκεκριμένου κλάδου στη συγκεκριμένη χώρα.

Παρόλα αυτά, η SE οφείλει να υποβάλει μόνον έναν ισολογισμό / αποτελέσματα χρήσης σε μία χώρα και συγκεκριμένα στη χώρα της έδρας της και όχι π.χ. 15 φορολογικές δηλώσεις. Εάν μάλιστα, η χώρα αυτή τυχαίνει να έχει ευνοϊκότερες φορολογικές ρυθμίσεις, τότε ευνοείται το σύνολο της SE με τις θυγατρικές της. Επίσης, εάν σε μία ή περισσότερες χώρες εμφανίζονται ζημίες αυτές συγχωνεύονται με τα παρατηρούμενα κέρδη και μειώνουν τη φορολόγηση.

8. Θα υπάρξει ειδικό μητρώο για τις Ευρωπαϊκές Εταιρείες;

Κάθε Ευρωπαϊκή Εταιρεία οφείλει να εγγράφεται στο ίδιο μητρώο με οποιαδήποτε άλλη εθνικής εμβέλειας ανώνυμη επιχείρηση.

Θα υπάρχει, δηλαδή, κοινό μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών και Ευρωπαϊκών Εταιρειών σε κάθε χώρα. Η διαφορά έγκειται στο γεγονός, ότι η ίδρυση και οποιαδήποτε μεταβολή στο καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας δημοσιεύεται στην επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

9. Τι πρόβλεψη υπάρχει για την τήρηση των κανόνων ανταγωνισμού της συνθήκης της Ρώμης;

Η πρόταση κανονισμού περί Ευρωπαϊκής Εταιρείας προβλέπει ρητά στο άρθρο 3 του εισηγητικού σημειώματος, ότι αποτελεί αναγκαστική προϋπόθεση για τη συγχώνευση υπάρχουσών επιχειρήσεων από διάφορα κράτη μέλη που επιθυμούν να συνδυάσουν το προσωπικό τους με συγχώνευση να μπορούν να το πραγματοποιήσουν μόνον εάν δεν θίγουν τους κανόνες του ανταγωνισμού (π.χ. δεν δημιουργούν μονοπώλιο).

10. Η ίδρυση Ευρωπαϊκής Εταιρείας από εταιρείες που εμφανίζουν τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο Κανονισμός είναι υποχρεωτική γι' αυτές;

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία προσφέρεται ως επιλογή στις εταιρείες που πληρούν τις προϋποθέσεις, και όχι ως υποχρέωση.

Στην περίπτωση που δεν δημιουργήσουν Ευρωπαϊκή Επιχείρηση θα πρέπει να ακολουθούν σε κάθε χώρα τη νομοθεσία και τις διαδικασίες που προβλέπονται σε αυτήν, με αποτέλεσμα σωρευτικό κόστος.

11. Τι συμβαίνει εάν η έδρα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μεταφερθεί εκτός Κοινότητας;

Στην περίπτωση αυτή η μεταφορά της καταστατικής έδρας θα έχει ως αποτέλεσμα τη λύση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μετά από αίτηση οποιουδήποτε ενδιαφερομένου ή δημόσιας αρχής.

12. Ποια όργανα προβλέπονται για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία;

Το καταστατικό της SE προβλέπει ως όργανα:

§ Τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

§ . Είτε ένα όργανο διεύθυνσης και ένα όργανο εποπτείας (δυναμικό σύστημα), είτε ένα όργανο διοίκησης (μονιστικό σύστημα).

13. Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ μονιστικού και δυναμικού συστήματος;

- Στο μονιστικό σύστημα η διαχείριση της εταιρείας πραγματοποιείται από το όργανο διοίκησης, τα μέλη του οποίου εκπροσωπούν την SE προς τρίτους και στη δικαιοσύνη. Η διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μπορεί να ανατεθεί από το όργανο διοίκησης σε ένα ή περισσότερα μέλη του οργάνου.
- Στο δυναμικό σύστημα, το όργανο διεύθυνσης διαχειρίζεται την SE και τα μέλη του εκπροσωπούν την εταιρεία έναντι τρίτων ή και στη δικαιοσύνη. Οι αποφάσεις του οργάνου διεύθυνσης υπόκεινται σε έγκριση του οργάνου εποπτείας.

14. Μπορεί το ίδιο άτομο να είναι μέλος στο όργανο διεύθυνσης και στο όργανο εποπτείας Ευρωπαϊκής Εταιρείας που ακολουθεί το δυναμικό σύστημα διοίκησης;

Δεν επιτρέπεται το ίδιο άτομο να μετέχει ταυτόχρονα στο όργανο διεύθυνσης και στο όργανο εποπτείας της ίδιας εταιρείας.

Σε περίπτωση χηρείας θέσεως του οργάνου διεύθυνσης, το όργανο εποπτείας μπορεί να ορίσει ένα από τα μέλη του να ασκεί τα καθήκοντα μέλους του οργάνου διεύθυνσης . Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, αναστέλλονται τα καθήκοντα του ενδιαφερομένου ως μέλους του οργάνου εποπτείας.

15. Πως ορίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων σε μία Ευρωπαϊκή Εταιρεία;

Η συμμετοχή των εργαζομένων δεν προβλέπεται να πραγματοποιείται σε επίπεδο καθημερινής διαχείρισης, η οποία εμπίπτει στην αρμοδιότητα της διεύθυνσης, αλλά σε επίπεδο εποπτείας και ανάπτυξης των στρατηγικών της επιχείρησης .

16. Ποιοι τύποι συμμετοχής των εργαζομένων είναι δυνατοί;

§ Συμμετοχή των εργαζομένων στο όργανο εποπτείας ή το όργανο διοίκησης .

§ Δημιουργία ξεχωριστού οργάνου που αντιπροσωπεύει τους εργαζομένους της SE.

§ Τύποι συμμετοχής που συμφωνούνται μεταξύ των οργάνων διεύθυνσης ή διοίκησης των ιδρυτικών εταιρειών και των εργαζομένων, εφόσον τηρείται το επίπεδο πληροφόρησης και διαβούλευσης που προβλέπεται για το ξεχωριστό όργανο.

17. Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι υποχρεωτική ή προαιρετική;

Η συμμετοχή των εργαζομένων αποτελεί προϋπόθεση για την ίδρυση μιας Ευρωπαϊκής Εταιρείας . Δεν μπορεί να συσταθεί καμία SE από τη γενική συνέλευση εφόσον δεν έχει ακόμη συμφωνηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων.

18. Ποια είναι η διαδικασία επιλογής τρόπου συμμετοχής των εργαζομένων στα όργανα της SE;

Κάθε σχέδιο σύστασης SE οφείλει να συνοδεύεται από διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις διάφορες εταιρείες που θα συναποτελέσουν την SE με στόχο να επιτευχθεί συμφωνία για τον τρόπο συμμετοχής τους στα όργανα της SE.

19. Με ποιόν τρόπο εκπροσωπούνται οι εργαζόμενοι στη διαπραγματευτική ομάδα;

Τα μέλη της διαπραγματευτικής ομάδας εκλέγονται ή διορίζονται κατ' αναλογία του αριθμού των εργαζομένων που εργάζονται σε κάθε χώρα (ένα μέλος της διαπραγματευτικής ομάδας αντιστοιχεί προς 10% του συνόλου των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρείες και τις θυγατρικές). Ο αριθμός αυτός μπορεί να προσαυξηθεί μέχρι και κατά 20%, ώστε να μετέχουν και εκπρόσωποι εργαζομένων των χωρών, όπου η εταιρεία έχει μικρό αριθμό εργαζομένων.

20. Με ποιόν τρόπο καθορίζονται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;

Ο τρόπος εκλογής ή ο διορισμός των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας καθορίζεται από το κράτος μέλος στο έδαφος της οποίας λειτουργεί η εκάστοτε εταιρεία / θυγατρική. Μπορεί να προβλέπεται από το κράτος – μέλος ότι εκπρόσωπος των εργαζομένων μπορεί να είναι συνδικαλιστικό στέλεχος, ανεξάρτητα από το εάν εργάζεται στη συμμετέχουσα εταιρεία / θυγατρική / εγκατάσταση ή όχι.

21. Πόσο χρόνο μπορούν να διαρκέσουν οι διαπραγματεύσεις;

Οι διαπραγματεύσεις διαρκούν μέχρι έξι μήνες από τη σύσταση της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας. Εάν υπάρχει κοινή συμφωνία οι διαπραγματεύσεις μπορούν να επεκταθούν και πέραν του εξαμήνου μέχρι τον ένα χρόνο.

22. Τι συμβαίνει στην περίπτωση, που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και της διοίκησης που μετέχουν στην κοινή διαπραγματευτική ομάδα δεν καταλήξουν σε κοινή συμφωνία στο προκαθορισμένο χρονικό διάστημα;

Στην περίπτωση αυτή ισχύουν οι διατάξεις αναφοράς που αναφέρονται στο Παράρτημα της Οδηγίας. Οι διατάξεις αυτές προβλέπουν τη συγκρότηση ενός οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων της επιχείρησης και των θυγατρικών ή εγκαταστάσεων της που έχουν εκλεγεί ή διοριστεί κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων, που ασχολούνται σε κάθε κράτος – μέλος.

23. Τι αρμοδιότητες και εξουσίες έχει το όργανο εκπροσώπησης που προβλέπεται από τις διατάξεις αναφοράς του Παραρτήματος της Οδηγίας;

Η αρμοδιότητα του οργάνου εκπροσώπησης περιορίζεται στα ζητήματα που αφορούν την SE ή τις θυγατρικές της και υπερβαίνουν τις εξουσίες των οργάνων ενός κράτους μέλος. Το όργανο εκπροσώπησης συνεδριάζει τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο με το αρμόδιο όργανο της SE, αφού τεθούν υπόψη του οι ημερήσιες διατάξεις των συνεδριάσεων του διοικητικού (ή κατά περίπτωση) διαχειριστικού και εποπτικού οργάνου και τα έγγραφα που υποβλήθηκαν στη γενική συνέλευση των μετόχων της SE.

Το όργανο εκπροσώπησης ενημερώνεται επίσης για την πρόοδο των δραστηριοτήτων της SE και των σχετικών προοπτικών και δίνει τη γνώμη του για αυτές.

24. Εκτός από την υποχρεωτική ετήσια συνεδρίαση του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων προβλέπεται άλλη περίπτωση υποχρεωτικής ενημέρωσης – διαβούλευσης;

Όταν εμφανίζονται εξαιρετικές περιστάσεις που θίγουν τα συμφέροντα των εργαζομένων σε μεγάλο βαθμό και συγκεκριμένα σε περιπτώσεις μετεγκαταστάσεων, μεταφορών, κλεισίματος εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων ή συλλογικών απολύσεων, το όργανο εκπροσώπησης έχει το δικαίωμα, σε ολομέλεια ή μέσω της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, να ενημερώνεται και να εκφράζει την άποψή του στο όργανο της SE που διαθέτει εξουσίες απόφασης.

25. Ποια είναι τα δικαιώματα μελών του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων;

Η SE υποχρεώνεται να δίνει άδειες μετ' αποδοχών στα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης προκειμένου να μετέχουν στις συνεδριάσεις, εκπαιδευτικές άδειες εάν χρειαστεί, να πληρώνει τα έξοδα οργάνωσης και διερμηνείας των συνεδριάσεων καθώς και τα έξοδα διαμονής και μετακίνησης των μελών του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων και της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης.

Επίσης τα μέλη των επιτροπών εκπροσώπησης των εργαζομένων απολαμβάνουν της προστασίας που προβλέπει η εθνική νομοθεσία του κράτους μέλους και μπορούν να επικυρούνται από εμπειρογνώμονες της επιλογής τους.

26. Ποια είναι η διαφορά ανάμεσα σε μία Οδηγία και έναν Κανονισμό;

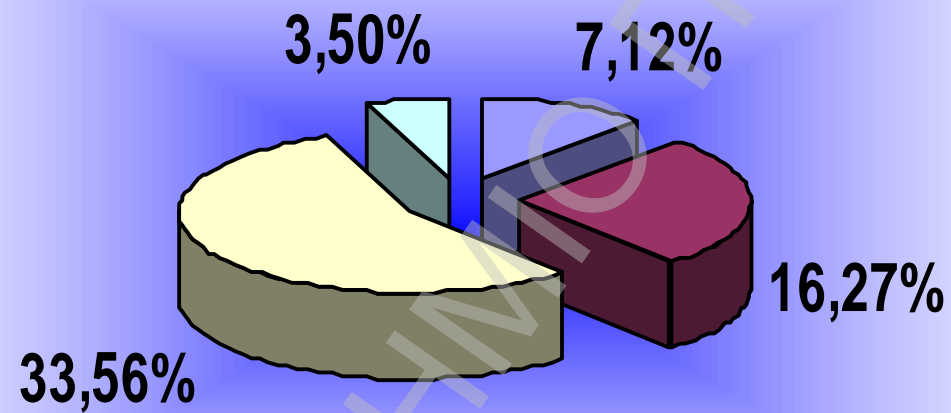
Ο Κανονισμός αποτελεί δίκαιο άμεσα εφαρμοστέο από τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η Οδηγία οφείλει πρώτα να ψηφιστεί από τα εθνικά κοινοβούλια, προκειμένου να καταστεί εσωτερικός νόμος σε όλα τα κράτη - μέλη.

27. Τι διαδικασίες απομένουν μέχρι να τεθούν σε πλήρη ισχύ η Οδηγία και ο Κανονισμός για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία;

Κατ' αρχήν θα πρέπει να περάσουν τα κείμενα και πάλι από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, γιατί έχουν αλλάξει τα προβλεπόμενα σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων από τον χρόνο της τελευταίας γνωμοδότησης του Κοινοβουλίου (Ιανουάριος 1991). Παρ' όλα αυτά το Ευρωκοινοβούλιο δε μπορεί να ασκήσει αρνησικυρία γιατί τα κείμενα δεν υπόκεινται στη διαδικασία συναπόφασης. Αντίθετα, μπορεί να προτείνει αλλαγές, τις οποίες η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει τη διακριτική ευχέρεια να ενσωματώσει ή όχι στα τελικά κείμενα. Τα κείμενα αυτά γίνονται στη συνέχεια αποδεκτά από το Συμβούλιο Υπουργών. Ο Κανονισμός και η Οδηγία τίθενται σε ισχύ σε τρία ακριβώς χρόνια μετά την τυπική υιοθέτησή τους από το Συμβούλιο Υπουργών.

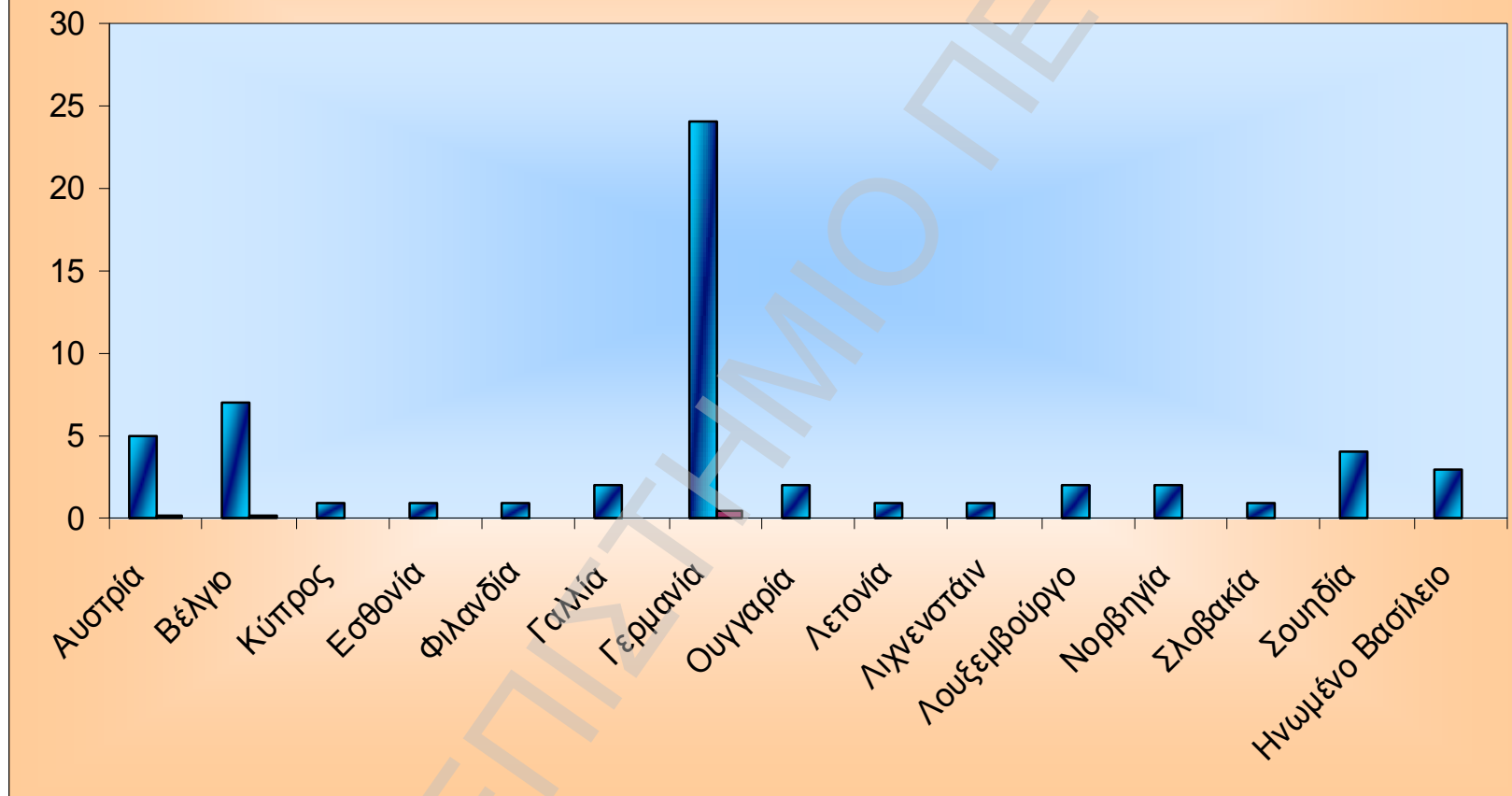
Στατιστικά για τις υφιστάμενες Ευρωπαϊκές Εταιρείες (SE)

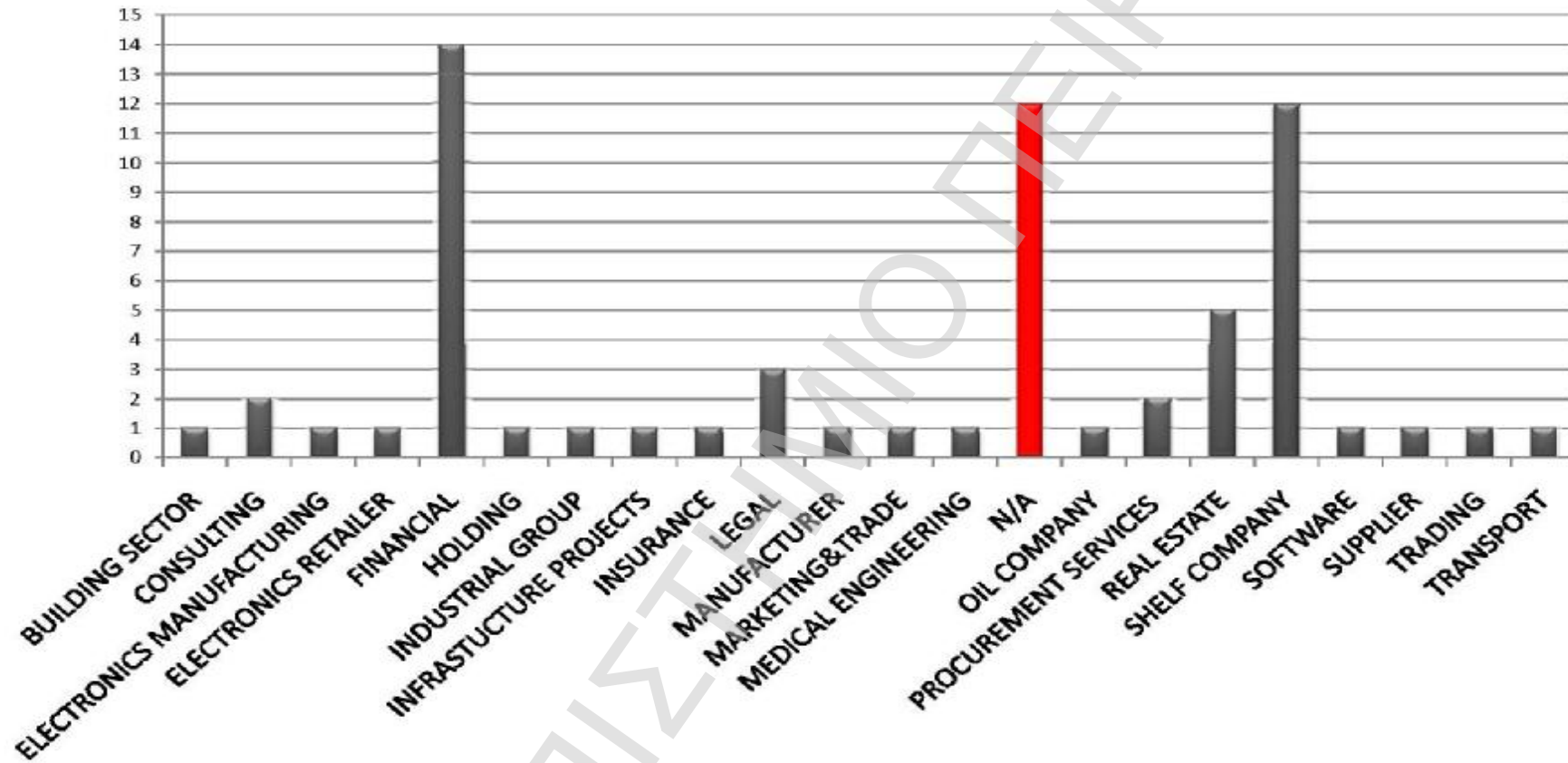
Ίδρυση SE's κατά την τετραετία 2004-2007



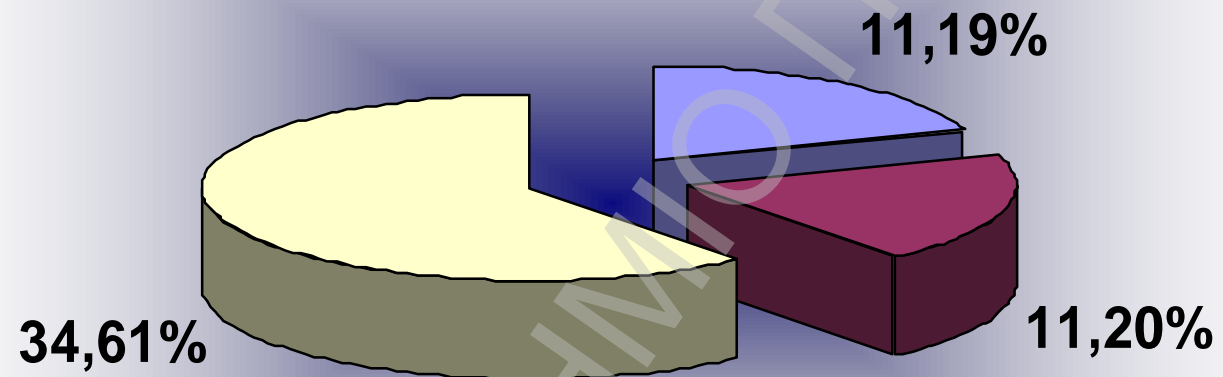
■ 2004 ■ 2005 ■ 2006 ■ 2007

SE's ANA ΕΔΡΑ





ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ



■ ΜΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ■ ΔΥΑΔΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ■ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟ

